



**UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS.
“CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ”.
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS.
DEPARTAMENTO DE DERECHO.
TRABAJO DE DIPLOMA
COMO EJERCICIO DE CULMINACIÓN DE ESTUDIOS, EN OPCIÓN
AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN DERECHO.**

Título: El teletrabajo, una alternativa para la ocupación de los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano.

Autora: Maiteé Hernández Rivero.

Tutor: José Alberto Dueñas Frago.

***“Año 54 de la Revolución”
Cienfuegos.
2011-2012.***



Hago constar que la presente investigación fue realizada en la sede universitaria del municipio de Cruces, provincia de Cienfuegos como parte de la culminación de estudios en la especialidad de Licenciatura en Derecho, autorizando que la misma sea utilizada por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como de forma total y que además no podrá ser presentada en eventos, ni publicada sin la aprobación de la Universidad.

Firma del Autor
Maiteé Hernández Rivero.

Firma del Tutor
José Alberto Dueñas Fragoso

Los abajo firmantes certificamos que el trabajo ha sido revisado según acuerdo de la dirección de nuestro centro y el mismo cumple con los requisitos que debe tener, teniendo en cuenta su envergadura, referidos a la temática señalada.

Información Científico –Técnica
Nombre(s) y Apellidos
Firma.

Técnico de Informática
Nombre(s) y Apellidos
Firma.



Pensamiento

La justicia, la igualdad del mérito, el trato respetuoso del hombre, la igualdad plena del derecho: eso es la revolución.

José Martí



Dedicatoria

Dedicatoria

A pesar que el destino no me dio la gran oportunidad de tener a mi madre en este, tan importante momento dedico el presente trabajo a su memoria, pues aún y cuando no esté hoy físicamente, estará en mi mente y en mi corazón, los que tienen siempre un lugar muy especial para ella.

A mi familia por enseñarme a ser cada vez mejor, por demostrarme que quien cultiva el amor sólo puede recoger ternura, cariño y amistad y que estos sentimientos son muy necesarios para poder convivir, por enseñarme además que en la vida no existe nada imposible, solo hay que intentarlo.



Agradecimientos

Agradecimientos

A mi familia por sus deseos inagotables porque yo logre mi sueño, por su preocupación constante, por estar siempre cuando los necesito, sin ustedes no hubiera sido posible todos mis logros, porque son la fuerza que me motiva para seguir adelante.

A Evert por compartir conmigo momentos gratos y difíciles, por su comprensión, por ser incondicional, por demostrarme que puedo contar con su apoyo siempre que lo necesite.

A mi amiga Betty por estar junto a mí desde principio a fin y demostrarme una vez más su amistad, sin ella no hubiese sido posible la realización de este trabajo.

A Kiria y Catalina, por su ayuda sin repararos, por su incondicionalidad.

A María Elelena, Marilé y Lidier por su preocupación constante, por ayudarme en todo momento.

A todos los profesores que me impartieron las asignaturas durante seis años, pues sin la transmisión de sus conocimientos no hubiera sido posible llegar a la recta final.

Infinita gratitud a mi tutor por su intelecto y optimismo, por su constante ayuda sin él no hubiera sido posible la realización de este sueño.

A todos los que me ayudaron de una u otra forma a la realización de este trabajo, por su vital colaboración y atención,

Muchas Gracias.



Resumen

Resumen

La presente investigación se titula El teletrabajo, una alternativa para la ocupación de los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano, siendo la autora Maiteé Hernández Rivero. En Cuba no se establece el contrato de teletrabajo como tipo de contrato en el ordenamiento jurídico laboral. En la presente investigación se plantea como problema científico, ¿Qué elementos teóricos-jurídicos permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano? Teniendo como objetivo general: Determinar los elementos teóricos-jurídicos que permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano. Para la realización del trabajo se utilizaron los métodos jurídicos de investigación: Teórico-Jurídico, Histórico-Lógico, Jurídico-comparado, Exegético-analítico y como métodos empíricos, el análisis documental, utilizando como técnica la revisión de documentos. En la presente investigación se realizó un estudio de las Legislaciones Laborales vigentes en Cuba, el cual arrojó que el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a personas con impedimentos físicos, sobre todo a quienes tienen problemas de movilidad. En Cuba no se encuentra implementado el teletrabajo en toda su acepción, pero sí hay algunas manifestaciones con sus peculiaridades y estudios con el objetivo de incrementarlo.



Índice

Índice

	Pág.
Resumen.	
Introducción.	1
Capítulo I: Consideraciones doctrinales acerca del teletrabajo como alternativa para la ocupación de los impedidos físicos.	12
1.1: Surgimiento y evolución del teletrabajo.	12
1.2: Enfoque doctrinal sobre el teletrabajo.	15
1.2.1: Definiciones sobre la categoría teletrabajo.	16
1.3: Modalidades del teletrabajo.	19
1.4: Elementos del contrato de teletrabajo, los sujetos y clasificación de los sujetos.	26
1.4.1: Definiciones de impedido físico.	28
1.5: Teletrabajo como medio de empleo para los impedidos físicos.	33
Capítulo II: El teletrabajo como alternativa de empleo para los impedidos físicos en el Derecho Comparado.	37
2.1: Comportamiento del teletrabajo en el Derecho Comparado.	37
2.1.1: Colombia.	38
2.1.2: México.	39
2.1.3: Chile.	40
2.1.4: Costa Rica.	45
2.1.5: Argentina.	46
2.1.6: República Dominicana.	48
2.1.7: Guatemala.	49
2.1.8: Salvador.	50
2.1.9: Ecuador.	50
2.1.10: España.	50
2.1.11: Cuba.	54

Capítulo III: El teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano.	58
3.1: La política de empleo en el ordenamiento jurídico cubano.	58
3.2: La política de empleo para las personas discapacitadas.	61
3.3: El contrato de trabajo en Cuba como máxima expresión de la política de empleo.	64
3.4: El contrato de trabajo a domicilio como forma de empleo para los impedidos físicos.	69
3.5: Elementos teóricos-jurídicos que permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano.	71
Conclusiones.	80
Recomendaciones.	82
Bibliografía.	83



Introducción

Introducción

Desde sus inicios, las civilizaciones han quedado estructuradas, en gran parte, alrededor del concepto de trabajo. Comenzando por el hombre cazador y el recolector del Paleolítico, pasando por el agricultor sedentario del Neolítico, el artesano del Medioevo y hasta el trabajador de cadena de producción de nuestro tiempo, este concepto ha sido y es una parte esencial e integral de la existencia humana y de su propia identidad.¹

El trabajo como actividad corporal o intelectual permite adquirir los medios necesarios para la satisfacción de necesidades. La mayoría de los sociólogos de la década de los sesenta como Ferrarotti, Scharmann, Popitz, entre otros entienden por trabajo la actividad realizada dentro del marco de una profesión. Asimismo, plantean que el hombre, incluyendo al de los pueblos primitivos, es un ser que busca y se propone metas alcanzables solamente, por regla general, a través del trabajo.²

En el diccionario de sociología se define como aquella actividad cuya sustitución por otra o por un ocio total supondría para la persona concreta unas desventajas que difícilmente puede permitirse, además como actividad social necesaria precisamente para mantener la armonía y lograr la consolidación y desarrollo de cualquier sociedad.³ En palabras de Karl Marx el término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre.⁴

La definición teórica del concepto de trabajo puede ser analizada desde perspectivas distintas. Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano. Sin embargo, desde la perspectiva neoclásica de la economía, el trabajo es toda actividad humana que

¹ Elizondo Almeida, Armando. El teletrabajo: Una aproximación conceptual. Tomado De: <http://www.poder.judicial.go.ct/salasegunda/revistasalasegunda/articulo11,p.2>, 13 de abril de 2012

² Trabajo. En Diccionario de Sociología. Vol. 136 (1973).--p.729-730.

³ *Ibidem*, p.729-730.

⁴ Concepto de trabajo. Tomado De: <http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo>, 13 de abril de 2012.

busca producir en conjunto con el capital y la tierra. El trabajo no es más que un factor de la producción y fuente de progreso y riqueza.⁵

El trabajo, según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.⁶

La concepción que hace el código sustantivo del trabajo, se aleja bastante de la definición económica o sociológica, puesto que la legislación laboral considera trabajo a toda actividad humana, siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo, por tanto, para la legislación laboral, si no hay un contrato de trabajo, verbal o escrito, cualquier actividad que realice un individuo no se considera trabajo.⁷

Es importante también la aclaración que hace la ley en el sentido de considerar trabajo únicamente a las actividades desarrolladas por las personas naturales, por lo que no es posible que se pueda firmar un contrato de trabajo entre dos personas jurídicas, por tanto, cualquier relación entre personas jurídicas que implique alguna forma de trabajo, será regulada por el código de comercio o el código civil, según la naturaleza de la relación.⁸

Hoy día se está inmerso en profundas transformaciones de las realidades socio-políticas y económicas, de las cuales el Derecho Laboral no ha escapado.⁹ Se evidencia uno de los procesos transformadores de las estructuras productivas y de las relaciones socio-laborales más trascendentales: el paso de la sociedad post-industrial¹⁰ a la sociedad del conocimiento.¹¹

⁵ Definición de trabajo. Tomado De: <http://www.definicion.org/trabajo>, 15 de abril de 2012.

⁶ Definiciones de trabajo según el Código sustantivo. Tomado De: <http://www.gerencie.com/definicion-de-trabajo-segun-el-codigo-sustantivo-del-trabajo.html>, 24 de octubre de 2011.

⁷ *Ibíd*em, ..[s.p.].

⁸ *Ibíd*em, ..[s.p.].

⁹ Elizondo Almeida, Armando. El teletrabajo: Una aproximación conceptual. Tomado De: <http://www.poder.judicial.go.ct/salasegunda/revistasalasegunda/articulo11,p.2>, 13 de abril de 2012.

¹⁰ El significado de la palabra que se utiliza para definir la situación después de un evento que ha ocurrido, es una sociedad post industrial que es el que ha pasado de ser una sociedad predominantemente de manufactura a una economía de servicios basada en su mayor parte. En esta sociedad, el número de trabajadores disminuye y el enfoque en la innovación para llegar a nuevos y mejores procesos en el sector de los servicios aumenta. Las sociedades industriales están fuertemente influenciadas por la tecnología y se difunde en el patrón de la vida cotidiana. Si

A medida que la sociedad avanza y las necesidades del hombre se hacen cada vez mayores, estas relaciones van cambiando, y planteando situaciones jamás pensadas tiempo atrás. El desarrollo de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones en los sistemas productivos han hecho posible el establecimiento de la relación social-laboral desde cualquier ubicación geográfica y para cualquier empresa.¹²

Las relaciones sociales son la base para el desarrollo de las relaciones laborales, porque en la medida que el hombre amplíe sus relaciones con los demás, se le abren con mayor facilidad las puertas del mundo laboral. Por una parte las relaciones sociales son la interacción de una inclinación intencionada, de una toma de contacto o contacto continuado de una persona o de un grupo con otro, sin que el hecho de la relación social no diga nada sobre los motivos y fenómenos emocionales adjuntos. Por otra parte, la relación social significa también el mutuo recuerdo de interacciones que han tenido lugar anteriormente y, por tanto, ser solo una relación latente.¹³

Las relaciones laborales se consideran un sistema de relaciones humanas normadas jurídica, legal e institucionalmente. Se establecen en el marco que se desarrollan entre individuos, sin distinción de condiciones físicas siempre que estas no les afecte para estar incorporados a un centro de trabajo, ya sea de producción, de servicios, de asesoría o de cualquier otro tipo.

Para que una persona natural pueda estar vinculada a relaciones jurídicas concretas, debe tener aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, clasificándose en dos manifestaciones: Capacidad de derecho y de hecho.

nos fijamos en la cultura, entonces podemos observar que en estas sociedades, las personas no tienen creencias ilógicas, prefieren la lógica y la racionalidad.

¹¹El término "sociedad del conocimiento" ocupa un lugar estelar en la discusión actual en las ciencias sociales así como en la política europea. Se trata de un concepto que aparentemente resume las transformaciones sociales que se están produciendo en la sociedad moderna y sirve para el análisis de estas transformaciones. Al mismo tiempo, ofrece una visión del futuro para guiar normativamente las acciones políticas. Sin embargo, ha tenido una adaptación desigual en las diferentes áreas lingüísticas concurrendo también con otros términos como "sociedad de la información" y "sociedad red".

¹²Ramírez Colina, Sulmer Paola. El teletrabajo y su encuadramiento jurídico dentro del Derecho Laboral. Tomado De: [http://www.ieid.org/congreso/ponencias/Ramírez % 20Colina % 20 Sulmer % 20Paola.pdf](http://www.ieid.org/congreso/ponencias/Ramírez%20Colina%20Sulmer%20Paola.pdf), 4 de marzo de 2012.

¹³Relación Social. En Diccionario de sociología. Vol.136 (1973).--p.620-621.

La capacidad de derecho, también llamada capacidad jurídica, es la aptitud para adquirir la titularidad de deberes y derechos, para gozar de ellos y poseerlos, se tiene personalidad por el mero hecho de ser persona, lo que implica que se tiene capacidad jurídica para realizar determinados actos, entre ellos contratar.

La capacidad jurídica, es también cualidad esencial de la persona que corresponde a todo ser humano y que debe reconocerse a todos por igual como manifestación inmediata de la personalidad. Desconocer la capacidad jurídica sería negar a la persona la posibilidad de formar parte de las relaciones jurídicas.¹⁴

La capacidad de hecho, también llamada capacidad de obrar o de ejercicio, es la actitud para la realización eficaz de actos jurídicos. Esta manifestación de la capacidad no se da por igual en todos los individuos, algunos la poseen plenamente, otros de forma restringida y otros carecen totalmente de ella. Se presume plena para las personas con mayoría de edad, y las que han contraído matrimonio siendo menores de edad con la debida autorización.¹⁵

Las personas que no pueden asegurarse total o parcialmente por sí mismas la satisfacción de sus necesidades y no logran integrarse a una vida social, como resultado de una deficiencia, sea congénita o no, en su capacidad física o mental, son efectivamente personas diferentes. Pero esas diferencias no conducen inexorablemente a una incapacidad desde el punto de vista legal, ni siquiera a una restricción de su capacidad de obrar en todos los casos, si bien en algunos supuestos puede que esto ocurra.¹⁶

Si capacidad y discapacidad no son términos contrarios para el Derecho Civil obligatoriamente y muchas veces las personas con discapacidades esta apta para el ejercicio de sus derechos. Es preciso admitir que el problema de la integración de esta a la vida socio – jurídica depende no solo de aspectos biológicos, sino que se trata de un tema dinámico que hay que analizar partiendo del contexto político,

¹⁴ Vizcaíno Jaureguí, Nileyá. La protección legal de las personas discapacitadas en el sistema judicial cubano. Trabajo de Curso. Licenciatura en Derecho. Cienfuegos, 2008, p.5.

¹⁵ *Ibíd*em, p.6.

¹⁶ *Ibíd*em, p.8.

social y económico de cada Estado, así como a los valores éticos y culturales de la comunidad.¹⁷

Las únicas causas limitativas de la capacidad de obrar que reconoce el Código Civil cubano son la edad y la falta de aptitud de la persona, por enfermedad física o mental, para gobernarse a sí misma, circunstancias específicas al individuo que puede dar lugar a la capacidad restringida o a la total incapacidad.¹⁸

Una persona impedida físicamente que se pueda valer por sí misma y esté apta mentalmente para realizar actos jurídicos, tiene capacidad de ejercicio y por tanto el derecho de trabajar en cualquier centro acorde a sus capacidades físicas. Como bien lo regula el artículo 30, inciso c, del Código Civil, pues a pesar de su discapacidad, cuenta con pleno conocimiento, con el cual puede contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades, así como al mejoramiento humano.

En diversos lugares del mundo, los impedidos físicos, son discriminados radicalmente, y en la mayoría de los casos les resulta imposible conseguir un empleo digno para poder subsistir. La discapacidad de una persona depende ampliamente del contexto y de la tarea que deba realizar. Poseer una discapacidad física, no impide en absoluto estar sentado trabajando frente a un ordenador. Un discapacitado, podrá trabajar al mismo nivel de rendimiento que una persona que no posee discapacidad.¹⁹

Las innovaciones tecnológicas suponen un impacto realmente sustancial en la organización del mercado laboral y aportan nuevas dimensiones al mundo del trabajo.²⁰ La sociedad moderna asiste a una transformación del entorno de trabajo en relación con la actividad profesional y empresarial. Una de las manifestaciones de este cambio es precisamente, la aparición de una nueva forma de actividad laboral, que se promueve con un fuerte crecimiento en los últimos años: el teletrabajo; el que se señala como: una forma flexible de organización y ejecución

¹⁷ *Ibidem*, p.8

¹⁸ *Ibidem*, p.6.

¹⁹ Discapacidad y teletrabajo. Tomado De: <http://www.trabajardesdecasa.com>, 23 de marzo de 2012.

²⁰ Martín Pardo de Vera, María. El Teletrabajo. Tomado De: <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/teletrabajo.asp>, 23 de marzo de 2012.

del trabajo, realizado a distancia, mediante el uso intensivo de los medios de la Informática y las telecomunicaciones.²¹

Desde las instancias comunitarias se inicia esta nueva forma de prestación laboral, a la que se considera como parte de la solución de ciertos problemas como por ejemplo: la decadencia del medio rural, la protección del medio ambiente, el consumo desmedido de combustible²², además es otra opción de empleo para la población, incluyendo los impedidos físicos, que no pueden desplazarse hasta los centros laborales y que están plenamente capacitados para realizar cualquier tipo de actividad profesional.

El teletrabajo, por su utilización se atempera de manera ineludible al tipo de régimen económico social del que se trate, en el Socialismo a diferencia del Capitalismo, sin duda alguna se protege el capital humano como elemento esencial de la relación laboral que se establezca. Esta nueva modalidad de ocupación brinda la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar de enviar el trabajador al trabajo, por lo que tiene el potencial de afectar y beneficiar a la gama completa de actividades económicas,²³ así como a la operación y prestación de servicios públicos y a la efectividad misma del proceso político.²⁴

Es necesario aclarar que el teletrabajo debe ser entendido como trabajo y el teletrabajador como trabajador. Por consiguiente se debe ajustar a las normas vigentes y en ningún caso provocar la pérdida de los derechos adquiridos por los trabajadores. En este sentido la flexibilidad y la seguridad deben ir a la par, mejorar la calidad del empleo y permitir que las personas excluidas del mercado laboral actual, como las personas con impedimentos físicos, tengan un mejor acceso al mercado de trabajo.²⁵

Es posible que el teletrabajo crezca en el futuro, pues es poco probable que los factores que han motivado su desarrollo desaparezcan. Las predicciones sobre el

²¹Rodríguez Pérez, Antonio R. El teletrabajo: Realidad y Perspectivas.--Santa Clara: ..[s.n.]--p. 10.

²² Ibídem, p.10.

²³ Dígase grandes organizaciones, pequeñas y medianas empresa, microempresas y auto empleados.

²⁴ Davara Rodríguez, Miguel Ángel. La mecanización de la actividad profesional o un nuevo concepto de trabajo.--[s.l.]: ..[s.n.]--p.390.

²⁵ Díaz, Vivian. Comisión de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo: Aspectos jurídicos del Teletrabajo en Argentina. Tomado De: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1747-aspectos-juridicos-del-teletrabajo-en-argentina.html>, 20 de Marzo de 2012.

número de trabajadores varían en gran medida, y dependen de cómo se defina el teletrabajo. No se va a producir una revolución del teletrabajo, sino un cambio paulatino de las formas de organización laboral como consecuencia de la revolución informática.²⁶

Esta nueva realidad propicia la integración e incorporación de los ciudadanos a la vida laboral, así como a segmentos de la población que tradicionalmente no han recibido una adecuada atención. En este rubro se destacan los impedidos físicos con plena capacidad de ejercicio debido a la dificultad que representa su desplazamiento. Sin embargo, estas personas se enfrentan con diversos obstáculos sociales, económicos, culturales y políticos a la hora de encontrar y desempeñar una ocupación, además pueden estar directamente vinculados con su discapacidad.

El teletrabajo ofrece a algunas personas con problemas de movilidad la posibilidad de trabajar desde su domicilio, con ello se reducen los problemas de accesibilidad, transporte y fatiga. La tecnología de la información brinda a las personas impedidas que tienen dificultades para acudir a los centros de formación, la oportunidad de aprender desde su domicilio. Los avances tecnológicos ponen a disposición de estas personas mejores recursos de asistencia, estos pueden facilitar las perspectivas de empleo.

Estudios anteriores enuncian las características y habilidades que debe poseer una persona para teletrabajar, entre las que se destacan tener una actitud proactiva con iniciativa propia, automotivación y responsabilidad, autodisciplina y sistematización, capacidad de reflexión y autocrítica, constancia, debe ser emprendedor, cultura telemática amplia y actitud positiva ante el uso de las tecnología de la información, autogestión del tiempo, autocontrol de calidad del trabajo, capacidad para trabajar independientemente, compromiso con el programa de teletrabajo. Ninguna de estas excluye la posibilidad de que un impedido físico pueda optar por ser teletrabajador, en el que la capacidad

²⁶Román Galván, Pedro. El Teletrabajo. Tomado De: http://vivedigital.gov.co/files/Vivo_Vive_Digital, 20 de marzo de 2012.

profesional y ciertos rasgos de su personalidad, son condiciones indispensables para el éxito, sin ser determinante su capacidad física.²⁷

En Cuba se ofrece especial protección jurídica a las personas con discapacidad en sentido general, el legislador no distingue a estas personas del resto, aunque existen algunos artículos específicos, dentro de los diversos cuerpos legales, que le confieren un trato diferenciado, así como normativas que protegen algunos de sus derechos. Ejemplo de ello lo constituyen los artículos del 41 al 50 de la Constitución de la República, en los que se reconoce la igualdad de todos los ciudadanos, y se le garantiza protección adecuada a todo trabajador impedido por alguna invalidez.²⁸

Del mismo modo la Resolución 22 del 2004, en su Capítulo I, artículo 2 establece que las personas con discapacidad pueden acceder al empleo de acuerdo con sus capacidades funcionales y el entorno donde residen.²⁹

Cuba dirige sus principales acciones a garantizar la creación de oportunidades y posibilidades para todos sin exclusión de ninguna persona, eleva a planos superiores la calidad de vida de nuestro pueblo y les proporciona a los impedidos físicos, lo necesario para una integración plena. Contrario a la política internacional que rige el mundo globalizado actual, la política de empleo con relación a las personas con impedimentos físicos, está dirigida a propiciar su integración laboral, fundamentalmente en un entorno normal u ordinario de trabajo, siempre que su deficiencia lo permita, como la ubicación laboral a domicilio.³⁰

El trabajo a domicilio o en un medio normal de trabajo, que permite a estas personas que no pueden temporal o permanentemente ocupar un puesto en el medio normal, desarrollar un trabajo útil y remunerado acorde con sus capacidades, como asegurarles las posibilidades de reciclaje que les permita ocupar más tarde, si fuera posible, un empleo en un entorno normal de trabajo.

²⁷ Características para teletrabajar. Tomado De: <http://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajador>, 21 de marzo de 2012

²⁸ Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Constitución de la República.--En Gaceta Oficial de la República de Cuba.--La Habana: Edición Extraordinaria No. 003 del 31 de enero, 2003.

²⁹ Cuba. Resolución No.22/04 "De las relaciones laborales de las personas con discapacidad". En Gaceta Oficial de la República.--La Habana: ..[s.n.], 30 de junio de 2004.

³⁰ González Rodríguez, Yenisey. La Persona con discapacidad frente a los retos de la Globalización Neoliberal: La Inserción Laboral.--Bayamo, ..[s.n].--p.22.

A pesar de estar regulado el trabajo a domicilio en el Código de Trabajo, este no reglamenta el contrato de teletrabajo y el resto de las legislaciones no lo amparan en sus artículos. La incorporación al empleo de las personas que presentan impedimentos físicos, es una tarea prioritaria para el mundo de hoy y en especial para Cuba, que es un ejemplo a seguir por su política de carácter socialista, por lo que se considera relevante valorar la posibilidad de incluir este tipo de contrato, y el acceso por igual de todas las personas a esta modalidad de trabajo.

Una investigación realizada en Chile por el Dr.C Cristian Salazar Concha mostró un panorama general sobre cómo el teletrabajo puede ser un aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad, y persiguió como objetivo identificar los principales motivos de discriminación laboral con respecto a las personas con discapacidad.

En Cuba existen algunos antecedentes de estudios acerca del tema de la inclusión del teletrabajo en el ordenamiento jurídico, en tal sentido se destacan el trabajo realizado por la Lic. Damisela Arévalo Rodríguez, Jueza del Tribunal Municipal Popular de Bayamo y el Msc. Alcides Francisco Antúnez Sánchez, profesor de la Universidad de Granma, titulado Trascendencia y perspectiva del teletrabajo para el teletrabajador: Panorama en el derecho positivo cubano, la que demostró que las personas discapacitadas con plena capacidad de ejercicio pueden teletrabajar y que los requisitos que exige esta modalidad no los excluye.

En lo concerniente al teletrabajo como nueva modalidad de empleo, no se han realizado trabajos investigativos con anterioridad que hayan dejado agotado el tema. Por todo lo antes expresado, se convirtió en propósito esencial de esta investigación el siguiente **Problema Científico**: ¿Qué elementos teóricos-jurídicos permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano?

Como **Objeto de la Investigación** se dirigió al teletrabajo como forma de empleo de las personas con impedimentos físicos en Cuba.

El **Campo de Acción** definido es el teletrabajo en la práctica laboral cubana.

Objetivo General: Determinar los elementos teóricos-jurídicos que permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano.

Objetivos Específicos:

1. Fundamentar doctrinalmente el teletrabajo como forma de empleo de los impedidos físicos en el Derecho Laboral.
2. Analizar las diferentes legislaciones en el Sistema de Derecho Romano– Germano – Francés en cuanto a la regulación del teletrabajo como forma de empleo de las personas con impedimentos físicos.
3. Argumentar el tratamiento legislativo de la figura del teletrabajo como forma de empleo en Cuba.
4. Valorar los elementos teóricos-jurídicos que permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano.

Hipótesis: Los elementos teóricos-jurídicos que permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano son a saber:

El acceso al empleo, el ahorro de costos, la retención de capacidades, reducción de tiempo y costos de viaje, la menor afectación de la vida familiar, la flexibilización del horario de trabajo y la mayor oportunidad de empleo.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los métodos y técnicas de la metodología de la investigación socio-jurídica.

Del nivel teórico.

Teórico-Jurídico: Permitió comprender la esencia del problema de la investigación, así como la definición adecuada de las variables y categorías como teletrabajo, impedidos físicos y política de empleo.

Histórico-Lógico: Permitió conocer la evolución y desarrollo histórico del teletrabajo y las diversas concepciones existentes.

Jurídico-Comparado: Permitió realizar un estudio del comportamiento del teletrabajo como alternativa para la ocupación laboral de los impedidos físicos en

diversos países de Latinoamérica y en algunos de Iberoamérica, todos pertenecientes al Sistema de Derecho Romano-Germano-Francés.

Método Exegético-Analítico: Permitió verificar la correspondencia entre las diversas normas jurídicas analizadas y la realidad socio-económica existente en Cuba con respecto al teletrabajo, así como el análisis de las distintas normas que protegen la inserción de los discapacitados a la vida laboral.

Del nivel empírico:

Se empleó el **Método Sociológico** que aportó un conjunto de técnicas propias de la Sociología, utilizadas durante el desarrollo de la investigación.

La técnica utilizada fue la revisión de documentos, que propició la información necesaria para el estudio del tema.

La investigación se estructura por tres capítulos fundamentales. El Capítulo I se dedicó a las consideraciones doctrinales acerca del teletrabajo como alternativa para la ocupación de los impedidos físicos; en sus epígrafes se observa el surgimiento y evolución del teletrabajo, el enfoque doctrinal sobre el teletrabajo, las definiciones del mismo, las modalidades del teletrabajo, los elementos del contrato de teletrabajo, los sujetos y clasificación de los sujetos, las definiciones de impedido físico, y el teletrabajo como medio de empleo para los impedidos físicos. En el Capítulo II se realizó un estudio del Derecho Comparado en los países de América Latina y algunos países Europeos. En el Capítulo III se analiza la política de empleo en Cuba, haciendo especial énfasis en el contrato de trabajo como la máxima expresión para las personas discapacitadas, los diferentes tipos de contratos, los lineamientos de la política de empleo, el contrato de trabajo a domicilio, el trabajo a domicilio como alternativa para la ocupación de los impedidos físicos y por último los elementos teóricos-jurídicos que permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano.



Capítulo I

Capítulo I: Consideraciones doctrinales acerca del teletrabajo como alternativa para la ocupación de los impedidos físicos.

1.1: Surgimiento y evolución del teletrabajo.

A lo largo de la historia, las sociedades humanas han tenido especialistas en información, desde los curanderos tradicionales hasta los directores de periódico y tecnologías de la información, desde las pinturas rupestres hasta la contabilidad; sin embargo, hay dos tendencias relacionadas, una social y otra tecnológica, que apoyan el diagnóstico de que en la actualidad se está produciendo una revolución de la información.³¹

En primer lugar, se está inmerso en los cambios sociales y de organización. En segundo lugar, el cambio tecnológico, las nuevas tecnologías de la información basadas en la microelectrónica, junto con otras innovaciones, como los discos ópticos o la fibra óptica que permiten enormes aumentos de potencia y reducciones de costo en toda clase de actividades de procesado de información.³²

Por tanto se requiere sostener un nuevo modelo laboral que se adapte al uso de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a esa flexibilización laboral seguida de una descentralización en el propio seno de la empresa. Este nuevo modelo hace alusión a la actividad laboral llevada a cabo por una persona desde su domicilio gracias a las posibilidades que ofrecen las innovaciones tecnológicas, actualmente desarrollado: el teletrabajo.³³

El teletrabajo como fenómeno laboral tiene sus primeras referencias en Estados Unidos, durante la década de los setenta en plena crisis del petróleo. En esta situación, las grandes compañías americanas iniciaron procedimientos para la reorganización de sus recursos productivos, de manera que les permitieran disminuir el consumo de productos derivados del petróleo y con ello ahorrar gastos. Simultáneamente, en los ámbitos empresariales de la época, comenzaron

³¹ Rodríguez Pérez, Antonio R. El teletrabajo: Realidad y Perspectivas.--Santa Clara: ..[s.n.]--p. 5.

³² *Ibidem*, p. 6.

³³ Elizondo Almeida, Armando. El teletrabajo: Una aproximación conceptual. Tomado De: <http://www.poder.judicial.go.ct/salasegunda/revistasalasegunda/articulo11>, 13 de abril de 2012.

a difundirse las nuevas teorías que consideraban la información como un recurso estratégico para la empresa.³⁴

A través de esta evolución, se producen cambios de mentalidad en la organización de la empresa y en los propios trabajadores. Se pasa, por ejemplo, de un concepto de centralización de los servicios de la empresa, a una concepción de descentralización, de la organización. De un concepto de horario fijo a otro de horario flexible. Cambia también la concepción de servicio y se redefinen las relaciones con trabajadores, clientes y proveedores.³⁵

El físico Jack Nilles de la Universidad de Southern California, comenzó a pensar en formas de optimización de recursos no renovables, su primera idea fue llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, tras lo cual creó el concepto de *telecommuting*, considerando que las personas podían teledesplazarse para trabajar usando comunicaciones remotas basadas en las tecnologías de la información. Sin embargo, a esa altura el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente avanzado para que el teletrabajo fuese una realidad masiva.³⁶

Pero el salto tecnológico de las décadas siguientes, la baja notable de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial de la red Internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo.³⁷ Como salida a los tiempos de crisis, el teletrabajo presenta oportunidades únicas de vinculación internacional, ya que permite exportar trabajo, sin exportar a las personas que realizan ese trabajo, con las consiguientes problemáticas del desarraigo y la ilegalidad, sin mencionar la pérdida de personal altamente calificado que emigra en busca de mejores oportunidades.³⁸

En Europa durante la década de los noventa la reconversión de trabajadores de la sociedad industrial a trabajadores de la sociedad de la información se convirtió en una política de Estado para luchar contra altas tasas de desempleo, equiparar los

³⁴Rodríguez Pérez, Antonio R. El teletrabajo: Realidad y Perspectivas.--Santa Clara: ..[s.n.]--p. 11.

³⁵Ibídem, p. 11.

³⁶Boiarov Naum Poliszuk, Sonia A. Qué es el teletrabajo. Tomado De: <http://www.caminandoutopias.org.ar/institucional>, 29 de febrero de 2012.

³⁷Ibídem, ..[s.p.]

³⁸Ibídem, ..[s.p.]

niveles de desarrollo de los países miembros y ubicar a la Unión Europea en la vanguardia de la carrera tecnológica mundial.³⁹

En América Latina no hay cifras ni datos estadísticos que permitan hablar de cantidad de teletrabajadores y recursos disponibles. Sin embargo, es sabido que ya existen múltiples casos de teletrabajadores por cuenta propia e infinitas experiencias desarrolladas en empresas, sobre todo multinacionales que aplican teletrabajo como política. Tal es el caso de la petroquímica Dow, Laboratorios Roche, o la alemana Siemens, entre otras.⁴⁰

En los últimos años el teletrabajo se ha convertido en un fenómeno social que está incidiendo de manera significativa en las formas de planificar el desarrollo económico de determinadas regiones, en los sistemas de organización del trabajo, en las relaciones laborales y en los hábitos y comportamientos de vida. Su actual expansión es el resultado de dos factores que se interrelacionan de forma dinámica: la aplicación laboral de las tecnologías de la información y la existencia de una infraestructura de telecomunicaciones razonablemente avanzada.⁴¹

Múltiples son las actividades susceptibles que pueden ser realizadas mediante teletrabajo, entre ellas se destacan las que por su propia naturaleza puede desempeñar una persona impedido físico: mecanografiado de textos y maquetación electrónica de libros o publicaciones periódicas; diseño de folletos publicitarios; diseño, realización y producción de carteles; diseño de publicidad en medios impresos; diseño, realización y producción de discos.

Además son efectuadas tareas como el diseño y confección de todo tipo de papelería, logotipos, publicidad, regalos; confección y diseño de páginas web, comercio electrónico y servicios de traducciones en la red; telesecretaría; servicio de contabilidad y de gestión; atención telefónica personalizada; servicio de archivo; servicio de organización de viajes o actos masivos; servicio de

³⁹ El teletrabajo. Tomado De: <http://teletrabajocsegura.wordpress.com/tag/teletrabajo>, 24 de marzo de 2012.

⁴⁰ *Ibidem*,...[s.p]

⁴¹ Torres León, Rosa María. Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: Panorama Mundial.--: Las Tunas: Facultad de Ciencias Médicas, 200?..-p.2.

elaboración de documentos; recepción telefónica de servicios urgentes de mantenimiento y asistencia, entre otras.

En todo caso, el teletrabajo se presenta como una oportunidad de acceso al empleo para la población en general, en especial para aquellas que tengan problemas de movilidad o de adaptación a los ritmos convencionales de trabajo. Por tanto, se considera que esta nueva modalidad de empleo es definitivamente una realidad actual que puede mejorar la calidad de vida de las personas con impedimentos físicos, y así contribuir a que la sociedad sea más equitativa, con igualdad de derechos y oportunidades.

1.2: Enfoque doctrinal sobre el teletrabajo.

El teletrabajo no es alternativo, sino complementario respecto al trabajo dependiente interno en las empresas y, para su implantación y desarrollo, la mejor opción, necesariamente, debe pasar por la cultura del consenso y la negociación entre todos los agentes implicados.⁴² Sin olvidar que, para el Derecho del Trabajo, la implantación de esta nueva forma de organización que, no por realizarse lejos de la empresa y con un ordenador deja de ser trabajo, plantea múltiples problemas y vacíos legales, a los que, inevitablemente, hay que dar respuesta.

El teletrabajo es trabajo realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado, es decir, a distancia del empleador. En esta nueva forma de trabajo se manifiestan dos elementos que lo distinguen.

El elemento locativo, es el primer requisito para hablar de teletrabajo. Todo teletrabajo implica trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia puede ser considerado como teletrabajo.⁴³

Para hablar de teletrabajo, éste tiene que realizarse fuera de las instalaciones empresariales, con carácter general y preferente. Sin embargo, no rompe el concepto de teletrabajo que el trabajador tenga que acudir, esporádicamente, a la empresa.

⁴²Martín Pardo de Vera, María. El Teletrabajo. Tomado De: <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/teletrabajo.asp>, 30 de marzo de 2012.

⁴³Arévalo Rodríguez, Damisela. Trascendencia y perspectivas del teletrabajo para el teletrabajador: Panorama en el derecho positivo cubano. Tomado De: <http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php>, 4 de marzo de 2012.

En este sentido es útil considerar, el elemento cuantitativo, donde tiene que haber una cuantificación del elemento locativo.

Esta cuantificación se debe establecer en días, pues más de un día a la semana fuera del centro laboral, se considera ya teletrabajo⁴⁴. Criterio, que no se considera muy adecuado puesto que no se da la nota de la habitualidad que es una característica fundamental del teletrabajo.

Por otra parte, se establece en porcentajes el parámetro, optando por dos criterios, considerar que hay teletrabajo cuando más del 20 % de la jornada se realiza fuera, o cuando se realiza más de la mitad de la jornada habitual.⁴⁵ En realidad, no existe ningún criterio que se pueda considerar plenamente válido, puesto que muchos teletrabajadores carecen de jornada u horario, por lo que ésta no siempre se podrá cuantificar.

A pesar de lo ya señalado sobre los criterios existentes a la hora de realizar esa cuantificación, a juicio de Drc. Xavier Thibault Aranda no resulta conveniente fijar un mínimo de tiempo para poder hablar de teletrabajo, porque el factor tiempo no es relevante cuantitativamente, sino cualitativamente. No se trata de averiguar durante cuánto tiempo el trabajador utiliza los medios telemáticos para realizar una prestación, sino de verificar a partir de qué momento se produce un cambio en el modo de organización de esa actividad, de manera que el trabajador ya no trabaja, sino que teletrabaja.

El teletrabajo no es sólo trabajo a distancia, sino que exige, además, el uso intensivo de las técnicas informáticas y de comunicaciones.

Cierta parte de la doctrina considera que para que exista teletrabajo es necesario la utilización de esos medios y, a la vez, crear algo a través de ellos.⁴⁶ Hay que tener en cuenta, que en el teletrabajo, la comunicación entre la empresa y el teletrabajador se realiza a través de medios telemáticos o, por lo menos, hay habitualidad en la utilización de nuevas tecnologías.

1.2.1: Definiciones sobre la categoría teletrabajo.

El estudio del teletrabajo ha tenido diversos problemas que parten de las disímiles

⁴⁴ Ibídem, ..[s.p.]

⁴⁵ Ibídem, ..[s.p.]

⁴⁶ Ibídem, ..[s.p.]

orientaciones en su definición conceptual. Dentro de los conceptos más comúnmente aceptados se encuentran los que a continuación se refieren.

La Organización Internacional del Trabajo ha definido al teletrabajo como: la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina o de separación física y que implica el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación.⁴⁷ Distintos criterios de autores latinoamericanos lo han determinado en esencia como: Trabajo a distancia mediante el uso de las técnicas informáticas y de las comunicaciones.⁴⁸

Craipeau y Marot en el año 1984 delimitan el concepto de teletrabajo bajo términos de trabajo a distancia y tecnologías de información.⁴⁹ Su concepción es considerada amplia aunque, sin embargo, añaden el uso intensivo de la tecnología para acotar su definición. Con ello, los autores enmarcan el trabajo a distancia con una dependencia a las tecnologías de información de forma directa.

Para Olson y Prims en 1984 el teletrabajo derivado del *telecommuting* se refiere a la sustitución del desplazamiento físico al trabajo por las telecomunicaciones.⁵⁰

Mientras que Berch en 1985 considera más apropiado el término *outwork* para referirse al trabajo realizado en el exterior, Berch plantea que el *telecommuting* asigna al concepto la virtud de sustitución de desplazamientos por lo que su concepción es más neutral, de esta manera su definición se enmarca como trabajo externo realizado por medio de la Tecnologías de la informática y las comunicaciones.⁵¹

Como diferencial de otras formas de trabajo afines, Molina en 1995 señala como elemento central la aportación de valor mediante un uso intensivo de las tecnologías de información.⁵²

El Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo firmado en Bruselas el 16 de Julio de 2002 lo define como la forma de organización y realización del trabajo, utilizando

⁴⁷ Definición de la Organización Mundial del Trabajo. Tomado De: <http://www.teletrabajador.com>, 4 de marzo de 2012.

⁴⁸ Arévalo Rodríguez, Damisela. Trascendencia y perspectivas del teletrabajo para el teletrabajador: Panorama en el derecho positivo cubano. Tomado De: <http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php>, 4 de marzo de 2012.

⁴⁹ Ibídem, ..[s.p.]

⁵⁰ Ibídem, ..[s.p.]

⁵¹ Ibídem, ..[s.p.]

⁵² Ibídem, ..[s.p.]

las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Según Francisco Antonio Rodríguez Santana el teletrabajo es: una forma flexible de organización laboral, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial⁵³, y concuerda con lo planteado por los autores Gary Hodson y Gordon, quienes incluyen el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.⁵⁴

El Foro Europeo del teletrabajo, a través de su presidente Eduardo Barrera en 1995 ha manifestado que la definición preferida por este organismo es la planteada por Nilles, en la que se enmarca la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar de enviar al trabajador al trabajo. Su postura se basa en que el esquema de teletrabajo rompe con los conceptos tradicionales de hombre-lugar de trabajo y lugar de trabajo-horario de trabajo, introduciendo nuevos grados de libertad en las organizaciones.⁵⁵

Desde una perspectiva más estricta, se encuentra lo planteado por Lorenzo Gaeta quien denomina al teletrabajo como la prestación de quien trabaje, con un video terminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación está dirigida.⁵⁶

Por su parte, Javier Thibault lo determina como una forma de organización y ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y de telecomunicaciones.⁵⁷

⁵³ Ibídem. [s.p.]

⁵⁴ Ibídem. [s.p.]

⁵⁵ Arévalo Rodríguez, Damisela. Trascendencia y perspectivas del teletrabajo para el teletrabajador: Panorama en el derecho positivo cubano. Tomado De: <http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php>, 4 de marzo de 2012.

⁵⁶ Gaeta, L. Teletrabajo y Derecho: la experiencia italiana. *Derecho Laboral (Roma)* (49): 36, mayo de 1996.

⁵⁷ Thibault Aranda, Javier. *El teletrabajo*.—Madrid: Colección Estudios, 200.—p.32.

De forma general, la mayoría de las definiciones dadas por los diferentes autores hacen alusión a elementos comunes relacionados con la forma de organización y realización del trabajo; el trabajo a distancia realizado fuera de los locales de la empresa; y el uso de la información tecnológica y las telecomunicaciones.

Luego del análisis conceptual se puede definir de forma más acabada al teletrabajo, teniendo en cuenta los criterios antes expuestos se ha elaborado un concepto que aborde los diversos componentes: El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo; consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial, implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

1.3: Modalidades del teletrabajo.

Existen diferentes concepciones acerca de la tipificación del teletrabajo, dadas desde el elemento locativo, la cualificación jurídica, hasta las formas de realización del trabajo. Existen tres tipos de teletrabajo, teniendo como premisa la locación.

1. Teletrabajo a domicilio: La fórmula de teletrabajo más intuitiva es el trabajo en el domicilio particular. Se realiza toda o parte de la jornada laboral en el domicilio, conectándose telemáticamente con la empresa.

El teletrabajo en el domicilio es hoy el teletrabajo con mayor potencial de crecimiento. Generalmente, este tipo de teletrabajo implica el uso de telecomunicaciones e informática, por tanto lo más probable es que estos teletrabajadores lo hagan con información.⁵⁸

Sin embargo debe citarse que el teletrabajo a domicilio puede causar aislamiento. Este es el problema más importante al que tiene que hacer frente estos trabajadores. Estudiar el lugar preciso de la casa en el que va a trabajar: que no esté totalmente aislado puede ser la solución.⁵⁹

⁵⁸ Rodríguez Pérez, Antonio. El teletrabajo realidad y perspectivas: Otros conceptos de administración. Tomado De: <http://www.gestiopolis.com/dergp/adm/conceptos.htm>, 10 de febrero de 2012.

⁵⁹ *Ibíd*em, p. 23

La Comisión Europea propone que se considere teletrabajadores en el domicilio a los que:⁶⁰

- Trabajan desde casa por lo menos un día completo por semana.
- Utilizan un ordenador personal en la realización del trabajo o se comunican con la empresa o con sus compañeros a través de teléfono, fax, e-mail, durante la jornada de trabajo desde el hogar.

El teletrabajo desde el hogar, es quizás el más adecuado para personas minusválidas, impedidos físicos o con otro tipo de discapacidades aptas para un empleo. Uno de los aspectos más difíciles en el teletrabajo a domicilio, es la planificación y la necesidad de organizar y de separar bien el tiempo de trabajar y el tiempo de la familia. En casa, es difícil dejar de ocuparse de las tareas domésticas, pero hay que tener en cuenta que incluso atender a las llamadas telefónicas puede ser causa de desconcentración, de pérdida de tiempo, de no interés por el trabajo.

2. Teletrabajo móvil o itinerante: Este tipo de trabajo puede evidenciarse cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado.⁶¹

Este tipo de teletrabajo hace posible que personas que previamente estaban ligadas a lugares fijos de trabajo se conviertan, gracias a los medios tecnológicos e informáticos en teletrabajadores itinerantes, sin domicilio fijo, sin perder el contacto permanente con su empresa y su familia.⁶²

A esta modalidad de teletrabajo también se le llama popularmente telenómadas, porque se desplazan desde sus hogares, sin dirigirse a las oficinas con equipos de comunicación para mantenerse en contacto y transmitir información relevante a sus empresas.⁶³

Estos teletrabajadores están dotados de medios informáticos que, por ser portátiles, les permiten trabajar en cualquier lugar, estar localizables en todo

⁶⁰ Sosa Cabrera, Silvia .La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos. Capital Humano.--.[s.l.]: ..[s.n.], 200?--p.70.

⁶¹Ochoa Hortelano, José Luis. Anotaciones de lectura sobre teletrabajo. Tomado De: <http://www.cambrabcn.es/descarrega/pdf>, 4 de marzo de 2012.

⁶²Rodríguez Pérez, Antonio. El teletrabajo realidad y perspectivas: Otros conceptos de administración. Tomado De: <http://www.gestiopolis.com/dergp/adm/conceptos.htm>, 10 de febrero de 2012.

⁶³Ochoa Hortelano, José Luis. Anotaciones de lectura sobre teletrabajo. Tomado De: <http://www.cambrabcn.es/descarrega/pdf>, 4 de marzo de 2012.

momento y acceder a cualquier información de la oficina central, así como recibirla e incluso transmitirla. En general se consideran aquellos que desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares. De hecho necesitan disponer de equipos fáciles de usar y transportar.

En este modo el trabajador no tiene una sede fija, varía continuamente el lugar de prestación de servicios, va provisto del equipamiento necesario para ello, habitualmente un ordenador portátil, un módem y un teléfono móvil.

3. Teletrabajo en centro de teletrabajo o telecentros:

Por último, se hace referencia a un tipo de teletrabajo que ha sido el más implantado en los últimos años en las zonas rurales: teletrabajo en centro de teletrabajo o telecentros, que son lugares de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo esta forma de trabajo.

Por sus características esta opción, ha sido la que más apoyo institucional ha recibido. Es una alternativa al teletrabajo en el domicilio. El teletrabajador se desplaza a un centro especialmente diseñado y dotado de equipos de telecomunicaciones e informática para el desarrollo del teletrabajo. Centros que están en localizaciones cercanas a los domicilios de los teletrabajadores.⁶⁴

Estos centros se ponen a disposición de usuarios que pueden ser empresas o teletrabajadores, con medios e infraestructuras necesarias para el teletrabajo mediante equipos informáticos, teléfonos, fax, fotocopiadoras.⁶⁵ Pueden ser de titularidad pública o privada, podrán ser abiertos al público y pertenecientes a una empresa distinta, al que acuden los teletrabajadores y las empresas que quieran; o telecentros satélites que, o bien pertenecen a la propia empresa o bien a varios empresarios.⁶⁶

Los telecentros u oficinas satélites son lugares que, aunque distantes entre sí, trabajan conjuntamente en un entorno dirigido. De este modo, una empresa puede

⁶⁴ Diputación Provincial de Huesca. Anotaciones sobre lecturas acerca del teletrabajo, Tomado De: <http://cederul.unizar.es/noticias/sicoderxv/12.pdf>, 8 de mayo de 2012.

⁶⁵ Gala Duran, Carolina. Teletrabajo y sistema de Seguridad Social: Relaciones Laborales.-- Vizcaya: ..[s.n.], 2001.--.[s.p.]

⁶⁶ En España este tipo de telecentros no existe y sí en Italia y Francia.

tener sus oficinas o departamentos en diferentes lugares, pero trabajando conjuntamente a través de Intranets.

Existen tipos especiales de telecentros, como son:⁶⁷

Telecottages: Telecentro ubicado en zonas rurales. Su origen escandinavo fue el de acercar las nuevas tecnologías y conocimientos a los habitantes de áreas de difícil acceso a una serie de oportunidades y conocimientos.

Telecabañas: Se denomina así por su origen en aldeas rurales. Tiene su origen en Escandinavia y se ha extendido a Irlanda, Francia, Gales y Escocia.

Centros de Recursos Compartidos: Es un centro que aglutina en un sólo edificio una serie de prácticas relacionadas con el teletrabajo y organiza los recursos humanos de la empresa para obtener mayor efectividad y flexibilidad. Poseen gran equipamiento de tecnologías de la información y telecomunicaciones.

Un centro de recursos compartidos, es un lugar donde existe un gran equipamiento de tecnologías de la información y de la comunicación, con un fuerte grado de integración entre las mismas, que permanecen a disposición de los usuarios del servicio a través de líneas de comunicación. En general, se trata de centros, que disponen de tecnologías que pueden ser compartidas por diversas pymes, las cuales por sí solas no pueden alcanzar el alto nivel de inversión que dichos centros conlleva. Esta es la modalidad de teletrabajo que se considera más relevante y la de mayor difusión en España.⁶⁸

Telecentros u Oficinas Satélite: Son lugares que, aunque distantes entre sí, trabajan conjuntamente en un entorno dirigido. De este modo, una empresa puede tener sus oficinas o departamentos en diferentes lugares, pero trabajando conjuntamente compartiendo recursos.

⁶⁷ Arévalo Rodríguez, Damisela. Trascendencia y perspectivas del teletrabajo para el teletrabajador: Panorama en el derecho positivo cubano. Antúnez Sánchez, Alcides Francisco. Tomado De: <http://www.monografias.com/trabajos66/teletrabajo-cuba/teletrabajo-cuba.shtml>, 4 de marzo de 2012.

⁶⁸ Rodríguez Pérez, Antonio. El teletrabajo realidad y perspectivas: Otros conceptos de administración. Tomado De: <http://www.gestiopolis.com/dergp/adm/conceptos.htm>, 10 de febrero de 2012.

Las Oficinas satélite son centros de trabajo conectados telemáticamente con la sede principal de la empresa donde se ubican actividades que pueden desarrollarse independientemente.⁶⁹

Dependiendo de la comunicación que tenga el empresario con el teletrabajador, es decir, según exista o no conexión entre ambos, se aluden:⁷⁰

1. Teletrabajo off line: En el que el teletrabajador ejecuta la prestación laboral sin ningún tipo de conexión electrónica con el sistema informático situado en la empresa, al cual sólo le envía los datos por distintos medios: e-mail, disquetes.⁷¹

2. Teletrabajo one way line o unidireccional: Existe una conexión continua, pero sólo en una única dirección, o bien del empresario al teletrabajador o al revés.⁷²

3. Teletrabajo on line o bidireccional: Permite un diálogo interactivo entre el ordenador situado en la empresa y los distintos terminales. En este caso, sí existe un control directo por parte de la empresa de la actividad realizada por cada teletrabajador, pudiendo ser este control mucho mayor que el que se efectúa sobre los trabajadores que están físicamente en la sede empresarial, puesto que el control se lleva a cabo, precisamente, a través del mismo instrumento con el cual se realiza la prestación laboral.⁷³

4. Televillage: Es un concepto que supone el combinar un estilo de vida en el campo con el acceso a las grandes redes de información. En este caso serían pequeños pueblos conectados en su totalidad a este tipo de redes.⁷⁴

5. TelereDES de Pyme: Interconexión de Pymes a través de una red telemática. Desarrollo de una Intranet.⁷⁵

⁶⁹ Ibídem, ..[s.p.]

⁷⁰ Thibault Aranda, Javier. Teletrabajo y ordenación del tiempo de trabajo. III Jornadas sobre Informática y Sociedad.—Madrid: Instituto de Informática Jurídica, 2001.--p.236.

⁷¹ Ibídem, p.236.

⁷² Ibídem, .. [s.p.]

⁷³ Ibidem.. [s.p.]

⁷⁴ Arévalo Rodríguez, Damisela .Antúnez Sánchez, Alcides Francisco .Trascendencia y perspectivas del teletrabajo para el teletrabajador: Panorama en el derecho positivo cubano. Tomado De: <http://www.monografias.com/trabajos66/teletrabajo-cuba/teletrabajo-cuba.shtml>, 4 de marzo de 2012.

⁷⁵Ibídem.. [s.p.]

Las redes de Pymes o Tele-redes constituyen un modelo de interconexión de empresas a través de una red de comunicaciones propia, como Intranet, o apoyándose en las infraestructuras de Internet.

La aplicación de esta forma de efectuar el trabajo es un verdadero reto, ya que supone buscar expectativas profesionales para muchas personas que no saben cómo integrarse en los modernos sistemas, aunque son conscientes de que su futuro no necesariamente depende de su situación geográfica. Pues bien, aquí encontrarán continuamente nuevas incorporaciones de aplicaciones profesionales, no sólo las que ya están siendo utilizadas, sino además, todas aquellas que son susceptibles de adaptación a esta forma de trabajo, desde nuestro punto de vista.⁷⁶

De acuerdo a la función de su calificación jurídica, se pueden citar dos tipos de teletrabajo:

1. Por cuenta propia o autónoma: Son personas que puntualmente realizan una labor para una empresa, o la tarea que realizan no está directamente relacionada con la actividad de la empresa.

Simplemente son trabajadores autónomos que tienen un contrato civil de arrendamiento de obra, o servicios, o un contrato mercantil, que funciona como empresario, teniéndose que dar de alta en el IAE, y sin existir la nota de subordinación, son generalmente consultores y diseñadores.

2. Por cuenta ajena: Una persona que, contratada por la empresa, realiza su labor fuera de ella.

Cuando se trabaja en casa, lo principal es planificar el lugar de trabajo. Es vital que sea cómodo y que permita la visita de personal de la empresa. Esta comodidad incluye equipos informáticos con toda clase de tecnología, módem, e-mail, Internet, teléfono, fax. La luz debe ser lo más natural posible y el mobiliario, el más cómodo.

⁷⁶ Rodríguez Pérez, Antonio. El teletrabajo realidad y perspectivas: Otros conceptos de administración. Tomado De: <http://www.gestiopolis.com/dergp/adm/conceptos.htm>, 10 de febrero de 2012.

Para otros autores, existen otras denominaciones para clasificar el trabajo a domicilio, como son:⁷⁷

Teletrabajadores empleados: El hogar como lugar de trabajo estipulado en un contrato con el empleador. Por ejemplo un grabador de datos.

Autoempleado o Freelance: Ofrece sus servicios él mismo desde su propia casa. Sería un empleado autónomo que enviaría sus trabajos por vía telemática. Por ejemplo: un delineante que remite su trabajo en formato digital a su cliente.

Teletrabajadores empresarios: Aquellos que inician una aventura empresarial desde su propia casa.

Teletrabajo en países terceros: Consiste en concentrar diversas actividades para obtener una correcta combinación de costes.

Los centros de teletrabajo suelen tener las siguientes características comunes:⁷⁸

1. Reducen los tiempos de desplazamiento, lo que supone un ahorro de tiempo y dinero y una mejora de la calidad del aire e influye positivamente en la salud de los usuarios en su vida familiar.
2. Facilitan el traslado de puestos de trabajo a áreas rurales donde los precios de las viviendas son más asequibles y los accesos más fáciles.
3. Suponen una mejora de la formación informática de los trabajadores locales.
4. Proporcionan una solución para aquellos teletrabajadores que temen el aislamiento social producido por el trabajo a domicilio.
5. Suponen un mejor aprovechamiento de los centros y de los lugares de trabajo, pues pueden ser utilizados las 24 horas del día repartidos en tres turnos de usuarios.
6. Facilitan el acceso al trabajo. Suelen estar situados en la zona donde viven los usuarios y disponen de aparcamientos para todo tipo de vehículos.

Se pueden distinguir además otras formas de teletrabajo, sin dejar de tener en cuenta que todos ellos se relacionan entre sí, en dependencia de las

⁷⁷ Arévalo Rodríguez, Damisela .Antúnez Sánchez, Alcides Francisco .Trascendencia y perspectivas del teletrabajo para el teletrabajador: Panorama en el derecho positivo cubano. Tomado De: <http://www.gestiopolis.com/teletrabajo-cuba/teletrabajo-cuba.shtml>, 4 de marzo de 2012.

⁷⁸ Rodríguez Pérez, Antonio. El teletrabajo realidad y perspectivas: Otros conceptos de administración. Tomado De: <http://www.gestiopolis.com/dergp/adm/conceptos.htm>, 10 de febrero de 2012.

circunstancias y situaciones que se encuentre el teletrabajador, y el tipo de comunicación que tenga con la empresa.

1.4: Elementos del contrato de teletrabajo, los sujetos y clasificación de los sujetos.

El contrato, es todo acuerdo de voluntades tendente a producir efectos jurídicos. En ese acuerdo subyace obviamente un intercambio económico, por lo que se ha afirmado que el contrato es la base jurídica de una operación económica. Esto evidencia el carácter patrimonial de la relación contractual, es decir, todo contrato tiene prestaciones susceptibles de valoración económica, determinables en mayor o menor medida. La patrimonialidad de la prestación constituye nota esencial de ese peculiar acuerdo de voluntades llamado contrato.⁷⁹

El contrato es un acto jurídico bilateral para cuya existencia se requiere de la manifestación de voluntad de dos o más personas; las que, reconociendo distintas causas y tendientes a diferentes fines, han de coincidir necesariamente para formar el consentimiento del que se ha de derivar los efectos obligatorios de la manifestación de voluntad; todo consentimiento, en este sentido, resultará obligatorio, aunque no todo contrato reconocerá como base de su eficacia el mero consentimiento.⁸⁰

El contrato es, ante todo, un fenómeno económico consistente en una acción voluntaria de los interesados que produce efectos jurídicos; esto es, un acto jurídico, más concretamente, un negocio jurídico y en ello radica su naturaleza.

Todos los autores laboristas han estado de acuerdo al afirmar que contrato de trabajo es la institución central del Derecho Laboral. A través del contrato se pactan todas las condiciones laborales, que son, en definitiva, lo regulado acerca de la mayoría de las instituciones jurídicas laborales, lo que vale decir que estas instituciones entran en la dinámica de la vida laboral a través de las cláusulas del

⁷⁹ Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I. —La Habana: Editorial Félix Varela, 2005.--p.162

⁸⁰ Blanco, Alberto. Curso de obligaciones y contratos en el Derecho Civil Español.—Madrid: ..[s.n.].-p.48.

contrato de trabajo, de lo contrario permanecería sin vida como contenido de las regulaciones jurídicas laborales que le dieron cuerpo.⁸¹

El contrato, como todo negocio jurídico, se integra por un conjunto de elementos o circunstancias necesarias para su existencia y producción de efectos jurídicos. Alguno de estos elementos son fundamentales para su nacimiento, otros se relacionan con su plena validez, de ahí su tradicional clasificación en elementos esenciales, accidentales y naturales.

Son elementos esenciales aquellos sin los cuales el contrato no puede existir, aquellos que no pueden faltar nunca porque de su presencia depende la vida misma del acto negociar.

Los elementos accidentales no tienen igual carácter, constituyen determinaciones de voluntad dirigidas a modificar el contenido normal del contrato, es decir, son circunstancias accesorias que no afectan la existencia y validez del acto cuando no se incorporan a él por voluntad de las partes, pero se convierte en elemento de obligatorio cumplimiento cuando se hacen parte de sí por expresa disposición de los interesados.

Los elementos naturales son consecuencias ordinarias y lógicas que normalmente producen los contratos y pueden excluirse de ellos por voluntad de las partes.

El contrato de trabajo, también tiene elementos que son indispensables para el desarrollo de la relación jurídica laboral, como la capacidad: que es la aptitud legal que tiene las partes para adquirir derecho y contraer derechos y obligaciones, el consentimiento: donde es necesaria la expresión de voluntad de las partes, el objeto: sobre este elemento se han dado diferentes razones; para Delitalia es la prestación del trabajo, para De la Cueva es la prestación de energía de trabajo, y tanto Cabanellas como Pérez Botija consideran que es el trabajo; otro elemento es la causa: el cual según Delitalia es el motivo que ha influido directamente, para Cabanellas es el fin o motivo, el cual lo categoriza como lícito o ilícito, y por último la forma o solemnidades: que es el conjunto de prescripciones que la ley establece referente a las condiciones, términos y expresan que deben observarse en la

⁸¹Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. *Nociones Básicas de Derecho laboral y Seguridad Social.*—La Habana: Editorial Félix Varela, 2004.--p.43.

formación del acto jurídico para su plena validez. En el Derecho Laboral Cubano, se exige que la forma de su celebración sea escrita y solo excepcionalmente se admite que sea verbal.⁸²

En todo contrato como se expresa anteriormente es de obligatorio cumplimiento la presencia de, al menos, uno de sus elementos; también la presencia de los sujetos que intervienen en el acto, como son: la administración de la entidad laboral y el trabajador, que estos últimos pueden ser tanto una persona sin limitaciones físicas como una persona con discapacidades físicas, ya que tienen los mismos derechos que el resto de los ciudadanos para ocupar un oficio que esté acorde con sus capacidades, como lo regula la Resolución 8/05, en su artículo 2, inciso i, la que establece la igualdad de oportunidades para obtener un empleo, sin discriminación de ningún tipo.

El teletrabajo, en sí mismo, es una forma específica, diferente y especial de realizar el trabajo. Sin embargo, la naturaleza del contrato será la que actualmente exista, lo que supone que el teletrabajo podrá tener una naturaleza laboral, civil o mercantil, dependiendo de la propia naturaleza del contrato donde se incluya.⁸³

1.4.1: Definiciones de impedido físico.

La enfermedad física o mental fue considerada causa limitativa de la capacidad de obrar desde la antigüedad. En el Derecho Romano, la morfología de la cabeza era determinante para considerar que un individuo tenía figura humana y, en consecuencia, podía ser persona. Las personas afectadas por graves defectos físicos no llegaban a ser *sui iuris*, aunque poseyeran el *status libertatis* y el *civitatis*, quedando siempre en condición de dependencia familiar respecto al pater para el ejercicio de sus derechos. No obstante, en las clases sociales elevadas era posible que llegara a reconocérseles plena capacidad de obrar en algunas circunstancias, tal fue el caso del Emperador Claudio, que llegó a tal a pesar de su cojera, su tartamudeo y su supuesta debilidad mental.⁸⁴

⁸²Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I. —La Habana: Editorial Félix Varela, 2005.--p.164.

⁸³ Davara Rodríguez, Miguel Ángel. La mecanización de la actividad profesional o un nuevo concepto de trabajo.- ..[s.l.]: ..[s.n.], 1996/1997.--p.390.

⁸⁴ Valdés Díaz, Caridad del Carmen. Capacidad, discapacidad e incapacidad en clave carpenteriana.--La Habana: [s.n.], 200?.--p.5.

La concepción que se ha tenido sobre los discapacitados históricamente, en general, puede decirse que no ha sido congruente con su estado real. Por lo común, se han rechazado sus deficiencias y como resultado de ello no han integrado plenamente la sociedad, han sido apartados de ella, marginados u ocultados. En la Grecia antigua, por ejemplo, los niños débiles o con defectos físicos eran arrojados desde el monte Taigeto, expresión cruel e inhumana de discriminación. Sin tomar en cuenta el carácter de su ineptitud, muchas veces se les ha impedido la realización de una serie de actos que no siempre estuvieron en correspondencia con aquella. Por regla general, se han considerado incapaces por su discapacidad, al menos en los casos en que ésta resulta evidente.⁸⁵

Desde el punto de vista semántico, es claro que capacidad y discapacidad aparecen como antónimos irreconciliables, como opuestos que indican extremos distintos: el tener o no tener discapacidad, es la aptitud para la realización de determinados actos.⁸⁶

Para la Organización Mundial de la Salud, discapacidad implica toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano en su contexto social. Refleja las consecuencias de las deficiencias en el rendimiento funcional de la actividad cotidiana de la persona: en la ejecución de tareas, aptitudes y conductas. Pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivas o regresivas.

El individuo nace con características propias de la genética y al entrar en contacto e interacción con el medio surgen y se desarrollan determinadas limitaciones que pueden marcar de forma decisiva la vida en comunidad. Para hablar de una persona con una desventaja permanente, ya sea física o mental, la sociedad utiliza numerosos términos como son: inválido, minusválido, anormal,

⁸⁵ Ibídem, p.6.

⁸⁶ González Rodríguez, Yenisey. La Persona con discapacidad frente a los retos de la Globalización Neoliberal: La Inserción Laboral.--Bayamo, ..[s.n].--p.7.

incapacitado, deficiente, entre otros. Todos estos términos denominan desprecio e implican que la persona excepcional no es útil ni capaz.⁸⁷

La discapacidad puede provenir de diferentes causas, no importa su etiología, y abarca cualquier dificultad física, psíquica, sensorial o todas o varias de ellas combinadas, que hacen a la persona naturalmente incapaz para la realización de alguna actividad, de varias de ellas o de casi todas las que son comunes al resto de sus congéneres. Pero tal discapacidad natural, por supuesto, no afecta la capacidad jurídica, porque no niega la condición de persona del individuo afectado, que tiene personalidad y puede ser sujeto de derechos y obligaciones desde su nacimiento y hasta su muerte.⁸⁸

De modo que, en materia jurídica, capacidad y discapacidad no necesariamente son contrarios, la ineptitud física o psíquica no conlleva de forma ineludible a la incapacidad, que solo procedería cuando se pruebe que aquella, la discapacidad, priva a la persona de cabal juicio, de la posibilidad real de querer, y de poder manifestar o expresar su voluntad adecuadamente.⁸⁹

Las personas que no pueden asegurarse total o parcialmente por sí mismas la satisfacción de las necesidades de un individuo normal y no logran integrarse a una vida social, como resultado de esta deficiencia, sea congénita o no, en su capacidad física o mental, son, efectivamente personas diferentes, pero esas diferencias no conducen inexorablemente a una incapacidad desde el punto de vista legal, ni siquiera a una restricción de su capacidad de obrar en todos los casos, si bien en algunos supuestos puede que esto ocurra.⁹⁰

Muchas veces la persona con discapacidad está apta para el ejercicio de sus derechos. Pero es preciso admitir que el problema de la integración de éstas a la vida socio-jurídica, depende no solo de aspectos biológicos, sino que se trata de un tema dinámico que hay que analizar, partiendo del contexto político, social y

⁸⁷González Rodríguez, Yenisey. La Persona con discapacidad frente a los retos de la Globalización Neoliberal: La Inserción Laboral.--Bayamo, ..[s.n].--p.5.

⁸⁸Valdés Díaz, Caridad del Carmen. Capacidad, discapacidad e incapacidad en clave carpenteriana.--La Habana: [s.n.], 200?..--p.8.

⁸⁹Vizcaíno Jaureguí, Nileyá. La protección legal de las personas discapacitadas en el sistema judicial cubano.—Cienfuegos: ..[s.n.], 2008.--p.7.

⁹⁰Ibídem, p.8.

económico de cada Estado, así como de los valores éticos y culturales de la comunidad.

El concepto de discapacitado ha variado bastante dentro de la última década ya que el eje para definirlo ha sufrido fuertes modificaciones. Si bien antes podía hablarse de discapacidad respecto a las condiciones biológicas de las personas. Desde hace un tiempo el contenido semántico ha girado hacia la interacción de las características de las personas con el entorno y el contexto social.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, CIF⁹¹ del 2004 ha definido tres niveles de discapacidad: Leve, Moderada y Severa. Leve, en la cual la persona es independiente, no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno, moderada en donde presenta una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar las actividades de la vida diaria y supera con dificultad sólo algunas barreras del entorno, y severa ve gravemente disminuida la realización de las actividades cotidianas, requiriendo el apoyo o cuidado de una persona y no logra superar las barreras del entorno.⁹²

Las personas impedidas físicas tienen mucho en común con las personas que no tienen impedimentos físicos. Incluyen mujeres y hombres de todas las edades, viven en entornos urbanos y rurales, tienen personalidades, aptitudes, aspiraciones y deseos diferentes. Asimismo, difieren significativamente en sus necesidades con respecto al servicio.⁹³

La legislación internacional les reconoce entre otros derechos el acceso a un seguro social, económico y a un nivel decente de vida; de acuerdo a su capacidad, pueden conseguir trabajo y retenerlo, comprometerse en una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a asociarse en gremios o sindicatos; que sus necesidades especiales sean tomadas en consideración a todos los niveles de

⁹¹ Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud.

⁹² Salazar Concha, Cristian. Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Tomado De: <http://www.cit2007.citvirtual.org/ponencias/pdf/Salazar.pdf>, 20 de mayo de 2012.

⁹³ Heron, Robert. Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar empleo. Bárbara Murray.--Montevideo: Editorial Departamento de Publicaciones de Montevideo ,2003.--.[s.p.]

planteamiento económico y social; deben de estar protegidas de toda explotación, de todo trato y regulación discriminatorio, abusivo o de naturaleza degradante.⁹⁴

La participación de estas personas en la vida laboral es muy limitada, se enfrentan a barreras de toda índole para incorporarse al mercado del trabajo, forman parte de la fuerza de trabajo denominada ocasional o de refuerzo, es decir los que están dispuestos a aceptar contratos temporales en todas las modalidades del subempleo. Se consagran a actividades absorbentes, repetitivas, sin oportunidades de desarrollo personal, profesional y laboral.

Los propietarios de las empresas y transnacionales no asimilan la inserción de estas personas a sus puestos de trabajo pues los consideran un estorbo que trasciende, a sus pareceres, a la productividad y resultados de trabajo y les niegan la contratación. En escasos supuestos los emplean con salarios bajos, no respeto al tiempo de descanso, vacaciones pagadas, sin acceso real a la seguridad social u otra forma de protección monetaria, resultando el empleo una forma de servidumbre o subocupación.⁹⁵

Existe una serie de mitos y falsas creencias acerca de que la imagen refleja lo que es la persona, debido a las medidas de publicidad que nos ofrecen falsos estereotipos físicamente exigibles a toda persona para lograr el éxito en determinada esfera, inclinándonos no por la capacidad y valores que ellas puedan tener. En las personas con impedimentos físicos se hace más evidente la problemática, pues por su discapacidad se ven enfrentados en ocasiones a ambientes poco acogedores, y a muchos le suman la no aceptación de su imagen, tornándose en personas inseguras y subvaloradas por ellos mismos obstaculizando su integración.⁹⁶

Las personas con algún impedimento físico, no pueden acceder a cualquier trabajo; por más cualificados que estén tienen menos posibilidades de ser contratados por las empresas, puesto que aún la mentalidad empresarial cree que contratar a un impedido físico traería un sinnúmero de problemas y de costos extras,

⁹⁴ Torres León, Rosa María. Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: Panorama Mundial.--Las Tunas: Facultad de Ciencias Médicas, 200?--p.2.

⁹⁵ González Rodríguez, Yenisey. La Persona con discapacidad frente a los retos de la Globalización Neoliberal: La Inserción Laboral.--Bayamo, ..[s.n].--p.16.

⁹⁶ *Ibíd.*, ..[s.p.]

sin detenerse a pensar que mediante el teletrabajo se puede ocupar esa mano de obra que está dispuesta a entregar lo mejor de sí a cambio de una oportunidad.

El teletrabajo brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a personas con impedimentos físicos, sobre todo a quienes tienen problemas de movilidad, lo cual les impide entregar todo su potencial y talento humano en las organizaciones. Estas personas tienen una gran necesidad de logro, competencias necesarias y por sobre todo excelente disposición para enfrentar retos y desafíos que lamentablemente no están siendo consideradas por las empresas. El desconocimiento de esta modalidad de trabajo, la cultura organizacional y el estilo de control y supervisión basada en la desconfianza, no contribuyen a la adopción del teletrabajo.⁹⁷

En Cuba se protegen a los impedidos físicos, tanto en la esfera educacional, laboral, jurídica y de la salud, para dar cumplimiento a la declaración de los derechos de los discapacitados, con especial énfasis en la inserción laboral frente a los retos que impone el proceso de la globalización neoliberal, demostrando que la imagen de estas personas son antónimos de minoría, marginación y anormalidad.

1.5: Teletrabajo como medio de empleo para los impedidos físicos.

La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual hay que tener un objetivo preciso, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad.

En este sentido lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población, de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación. Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no

⁹⁷Salazar Concha, Cristian. Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Tomado De: <http://www.cit2007.citvirtual.org/ponencias/pdf/Salazar.pdf>, 20 de mayo de 2012.

necesitaríamos subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad.

Para lograr la inserción de los discapacitados a la vida laboral, se busca determinar cuál es la mejor estrategia a desarrollar para incorporar a la persona con discapacidad, para lo cual es necesario conocer y comprender la actitud de empresas, empresarios y organismos públicos y privados frente a la posibilidad de integrar personas con discapacidad en sus organizaciones.

El teletrabajo puede ser utilizado como instrumento para romper las barreras del entorno que impiden la inserción laboral de quienes viven con un tipo de discapacidad y plantea que los teletrabajadores discapacitados deberían encontrar un equilibrio entre su vida familiar y su vida laboral dentro de un mismo espacio físico. En efecto, si existiese una política flexible que logre un balance entre ambas áreas, podrían mejorar los beneficios hacia estos empleados.⁹⁸

La incorporación de las personas con discapacidad al mundo del empleo plantea la relevancia de tres factores vinculados, como: la adaptación de los contextos, la utilización de tecnologías adaptadas y la formación previa a la incorporación al mundo del trabajo. De esto se puede inferir la necesidad de planteamientos y políticas eficaces para generar una transición desde la situación actual a un estado de integración total, puesto que las personas con discapacidad están sometidas, más que otras, a los estigmas sociales y a la atención institucional.⁹⁹

Las personas discapacitadas tienen seis veces más posibilidades de estar sin trabajo y sin beneficios que las personas sin discapacidades y la Endisc-Cif de 2004 muestra que uno de cada tres personas con discapacidad leve realiza trabajo remunerado, uno de cada cuatro personas con discapacidad moderada realiza trabajo remunerado y sólo uno de cada ocho personas con discapacidad severa realiza algún tipo de trabajo remunerado.

En esta línea, la integración que demandan las personas con discapacidad es la reivindicación del derecho igualitario a tener las oportunidades que la vida ofrece a

⁹⁸Salazar Concha, Cristian. Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Tomado De: <http://www.cit2007.citvirtual.org/ponencias/pdf/Salazar.pdf>, 20 de mayo de 2012.

⁹⁹Ibídem, ..[s.p.]

todos los individuos, y a la vez, el derecho a una participación activa en la sociedad. Una ciudadanía igualitaria significa más que el mero derecho a la protección, también conlleva la responsabilidad de la contrapartida. Las personas con discapacidad demandan tanto el derecho a participar como el derecho igualitario de contribuir.

Con estos hechos se está dando un cambio importante en la concepción de la discapacidad. Los planteamientos tradicionales, centrados en la asistencia y en la recuperación de las capacidades funcionales, se están sustituyendo por otros que destacan mucho más la identificación y la eliminación de los diversos obstáculos a la igualdad de oportunidades y a la plena participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida.

Las personas con discapacidad no pueden acceder a cualquier trabajo; por más calificados que estén tienen menos posibilidades de ser contratados por las empresas, puesto que aún la mentalidad empresarial cree que contratar a un discapacitado traería un sinfín de problemas y de costos extras, sin detenerse a pensar que mediante el teletrabajo se puede ocupar esa mano de obra que está dispuesta a entregar lo mejor de sí a cambio de una oportunidad.¹⁰⁰

Para que las iniciativas de contratación permitan insertar laboralmente a teletrabajadores con discapacidad, es necesario contar con el compromiso de las organizaciones y la comunidad en general, y estas iniciativas permitan integrar no solo lo laboral sino también lo social.

El teletrabajo brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a personas con discapacidad, máxime a quienes tienen problemas de movilidad lo cual les impide entregar todo su potencial y talento humano en las organizaciones. Estas personas tienen una gran necesidad de logro, competencias necesarias y por sobretodo excelente disposición para enfrentar retos y desafíos que lamentablemente no están siendo consideradas por las empresas. El desconocimiento de esta modalidad de trabajo, la cultura organizacional y el estilo

¹⁰⁰Salazar Concha, Cristian. Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Tomado De: <http://www.cit2007.citvirtual.org/ponencias/pdf/Salazar.pdf>, 2 de mayo de 2012.

de control y supervisión basada en la desconfianza, no contribuyen a la adopción del teletrabajo.¹⁰¹

Las políticas gubernamentales deben orientarse a proveer herramientas tecnológicas a personas que elijan trabajar de esta manera, como madres solas, personas con discapacidad, y construir programas de capacitación basados en la tecnología de la informática y las telecomunicaciones, pertinentes para ciertos tipos de discapacidades para desarrollar una oferta de capacitación continua y adecuada.

¹⁰¹Ibídem, ..[s.p.]



Capítulo II

Capítulo II: El teletrabajo como alternativa de empleo para los impedidos físicos en el Derecho Comparado.

2.1: Comportamiento del teletrabajo en el Derecho Comparado.

En los últimos años se ha incrementado la tendencia a digitalizar el trabajo en todos los aspectos susceptibles de ser digitalizados. Paulatinamente esta modalidad laboral, conocida como teletrabajo se ha expandido en casi todo el mundo.

El teletrabajo es una alternativa laboral que se ha ido incorporando gradualmente en las empresas, éstas generalmente reasignan a sus trabajadores a puestos de teletrabajo, disminuyendo las posibilidades de postular a un puesto de teletrabajo a personas ajenas a la organización.¹⁰²

Estudios realizados, demuestran que en el mundo existe una cantidad no despreciable de personas con discapacidad, lo cual llama la atención que los empresarios no visualicen el potencial y talento que estas personas les pueden ofrecer, y a pesar que está establecido la implementación de discapacitados en la nómina de cada empresa, éstos no son tomados en cuenta. Para algunas organizaciones contratar a un discapacitado traería una suma de conflictos y de costos adicionales, sin vislumbrar que mediante el teletrabajo se puede ocupar esa mano de obra que está dispuesta a entregar lo mejor de sí a cambio de una oportunidad.

La legislación internacional les reconoce entre otros derechos el acceso a un seguro social, económico y a un nivel decente de vida, de acuerdo a su capacidad, pueden comprometerse en una ocupación útil, productiva y remunerativa, que sus necesidades especiales sean tomadas en consideración a todos los niveles de planteamiento económico y social, y deben estar protegidas de toda explotación, de todo trato y regulación discriminatorio.¹⁰³

En el presente estudio se analiza el comportamiento del teletrabajo como una alternativa para la ocupación de los discapacitados en los países de América

¹⁰² Salazar Concha, Cristian. Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Tomado De: <http://www.cit2007.citvirtual.org/ponencias/pdf/Salazar.pdf>, 2 de mayo de 2012.

¹⁰³ León Ramírez, Manuela. Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: Panorama mundial. -- Las Tunas: ..[s.n.]. ..[199?]. ..[s.p.].

Latina y el Caribe, pertenecientes al sistema Romano Germano Francés, y este análisis proporciona un conocimiento amplio, de cómo insertan a las personas con impedimentos físicos a trabajos desde el hogar, para que disfruten la igualdad de oportunidades y puedan explotar sus habilidades en las diferentes modalidades del teletrabajo, en especial aquellos que sus impedimentos no les afecte trabajar utilizando las tecnologías de la informática y las comunicaciones.

España a pesar de no ser un país de América Latina, también pertenece al sistema Romano Germano Francés, es un país de Iberoamérica, colonizó a Cuba, y nuestro Código Civil tomó como referencia artículos del Código Civil Español.

2.1.1: Colombia

El primer país en la región que promulga una ley para la promoción en relación al teletrabajo es Colombia. Se trata de la Ley 1221 que fue sancionada a fines del mes de julio de 2008. Es la primera que fomenta el teletrabajo sin importar si se trata de teletrabajadores en relación de dependencia o freelance.¹⁰⁴

La Corporación de Discapacidad colombiana en alianza con el Consultorio Jurídico San Juan de Capistrano de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Buenaventura Seccional Medellín, pone a disposición de la comunidad discapacitada de Colombia el servicio de Consultorio Jurídico Virtual, que presta servicios sociales gratuitos de asesoría jurídica a través de internet.¹⁰⁵

Este nuevo portal Colombiano cuenta con dos poderosas herramientas de apoyo para las personas con discapacidad, la primera es disponer de la asesoría jurídica permanente y desde cualquier parte del país con servicio gratuito, y la segunda el principal centro documental con información sobre legislación en Colombia, donde las personas con discapacidad y las entidades que trabajan en pro de ellas, cuentan con una fuente centralizada de documentos con leyes, normas, sentencias y mucho más.¹⁰⁶ Con el objetivo de proporcionarles documentación

¹⁰⁴ Boiarov Naum Poliszuk, Sonia A. Qué es el Teletrabajo Tomado De: http://www.caminandoutopias.org.ar/institucional/que_es_el_teletrabajo.php, 29 de febrero de 2012.

¹⁰⁵ Consultorio Jurídico Virtual especializado en discapacidad. Tomado De: <http://www.discapacidadcolombia.com/juridico/>, 19 de abril de 2012.

¹⁰⁶ Ibídem.

digitalizada para que se encuentren preparados a la hora de realizar contratos de trabajo con las empresas.

Se promueve también en este país una línea de ayuda para las personas discapacitadas, brindándoles como opción de empleo el trabajo en telecentros accesibles, que es una forma de teletrabajo, y una herramienta de apoyo para la inclusión a la vida laboral de estas personas necesitadas de oportunidades.¹⁰⁷

Con esta opción de empleo se pretende crear un espacio para todos, un servicio adecuado independientemente de las condiciones físicas, sensoriales, y cognitivas de los usuarios, para lograr este objetivo se hace necesario que los telecentros cuenten con técnicas especializadas y con el personal capacitado en tecnología y en trato adecuado de personas con discapacidad.

2.1.2: México

Otro de los gobiernos que ha valorado y contemplado la posibilidad de la utilización del teletrabajo es México, ya que se trabaja para instalar, operar y explotar redes públicas de telecomunicaciones que comprenden los servicios de televisión y audio restringidos por microondas terrenal a través de bandas de frecuencias del espectro radioeléctrico para uso determinado otorgadas a los concesionarios mediante el título respectivo, para incluir el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos.¹⁰⁸

En algunas empresas de México se llevan a cabo formas de teletrabajo, como, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, DHL, Grupo Elektra y el Instituto Politécnico Nacional; el gobierno, tiene algunos avances en el sitio e-México, que pretende ser implementado a nivel nacional, y el Gobierno de Nuevo León.¹⁰⁹

La Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto denominado Trabajos Especiales, prevé un capítulo específico que abarca de los artículos 311 a 330 para hacer referencia al trabajo a domicilio.

¹⁰⁷ *Ibíd.*

¹⁰⁸ Publicado en el D.O.F. Ley Federal del trabajo. México: ..[s.n.], 18 de diciembre de 2003. ..[s.p.].

¹⁰⁹ Garmendia Cedillo, Xochitl. El teletrabajo Tomado De: <http://www.tfjfa.gob.mx/investigaciones/pdf/Teletrabajo.pdf>, 4 de marzo de 2012.

Así, se indica que el trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas anteriormente se regirá por las disposiciones generales de esta Ley, artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo.¹¹⁰

La legislación mexicana señala que los patrones del trabajo a domicilio, deberán inscribirse previamente en el registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos, artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo.¹¹¹

Además, los patrones están obligados a llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo en la que constarán diferentes datos vinculados con las características del trabajo, como lo son:

- Datos generales del trabajador.
- Domicilio o local donde se ejecutará el trabajo.
- Días y horarios para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios.
- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo, entre otros.¹¹²

De igual modo el gobierno ha aprobado la Ley para la atención a las personas con discapacidad que obliga a contratar a cinco personas con discapacidad por cada cien empleados públicos con que cuenten, así como crear una bolsa de trabajo para su integración en empleos ordinarios.¹¹³

Como se observa, en este país, es reciente la aplicación del teletrabajo como una modalidad del trabajo, sin embargo no está regulado debidamente en la Ley Federal del Trabajo, ni formulados de manera concreta los tipos de teletrabajo que se establecen.

2.1.3: Chile

¹¹⁰ Scheneider De Villegas, Gisela. Condiciones de trabajo: Recopilación de trabajo a domicilio. España...[s.n.], 1992, p.33 de 161.

¹¹¹ Ibídem. --p.33 de 161.

¹¹² Ibídem. --p.33 de 161.

¹¹³ León Ramírez, Manuela. Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: Panorama Mundial. -- Las Tunas: ..[s.n.]. ..[199?]. ..[s.p.].

Desde hace varios años se viene también desarrollando en Chile el teletrabajo, si bien no se proporcionan estadísticas oficiales, se estima que desde 2003 alrededor de 320.000 chilenos estarían realizando algún tipo de teletrabajo. Esta situación se ha visto favorecida gracias a que en el año 2001 el Código del Trabajo fue revisado y su artículo N° 22 fue modificado para dar cabida a la situación de los teletrabajadores en la Ley 19.759 del 1/12/2001, desde ese momento a los teletrabajadores se les reconoce con los mismos derechos laborales que a los demás. Sin embargo, una de las principales limitantes que tiene la ley es que prohíbe exigir a los teletrabajadores cumplir con un horario laboral, ya que mediante el teletrabajo se considera la flexibilidad del trabajador y no la del empleador.¹¹⁴

Una prioridad en esta nación es lograr la plena inserción de los discapacitados a la sociedad, siendo este sector uno de los más vulnerables en todos los aspectos de la vida, y más aún en la vida laboral, por lo que muchos autores consideran, el teletrabajo como una alternativa a la inclusión laboral de estas personas. Motivo por el cual se celebró la Primera Jornada Nacional de Teletrabajo y Discapacidad que tuvo como objetivo analizar la inserción laboral de las más de dos mil personas con discapacidad que hay en el país, con ponencias de expertos en la materia. Los temas abordados de mayores reconocimientos durante la jornada fueron las posibilidades que tienen los discapacitados para incorporarse al teletrabajo y las experiencias adquiridas.

El primer expositor de la jornada fue el Profesor Cristian Salazar, autor de varias investigaciones, realizadas con el objetivo de lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante el teletrabajo, reveló que aún son pocas las personas con discapacidad que manifiestan conocer el teletrabajo y sólo el 35 por ciento de los dos millones de discapacitados posee un trabajo. En este sentido agregó que es importante que mejoren las condiciones de acceso a la educación

¹¹⁴Salazar Concha, Cristian. Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Tomado De: <http://www.upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/4233/1/Salazar.pdf>, 2 de mayo de 2012.

para las personas con discapacidad y que aumenten las horas de capacitación en computación.¹¹⁵

Igualmente refiriéndose al tema en general, planteó que en la actualidad, el 55 por ciento de los empleados en Chile trabajan fuera de sus compañías, esto se debe, según afirmó, a que este país posee el mayor índice de penetración de computadores de Latinoamérica, lo que lo ha transformado también, junto a Colombia, en el país con mayor cantidad de teletrabajadores de América Latina.¹¹⁶

Posteriormente, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, José Castro, expuso acerca de la normativa legal del teletrabajo. Desde este punto de vista, explicó que el teletrabajador es considerado por la legislación laboral vigente como un trabajador dependiente más, por lo cual está amparado por la ley.¹¹⁷

Durante esta Primera Jornada de Teletrabajo y Discapacidad se estrenó además una rampa, que permitirá el acceso de personas con discapacidad a los auditorios principales del Edificio Nahmías, donde regularmente se realizan diversos encuentros de gran interés para toda la comunidad.¹¹⁸ La rampa fue instalada gracias a las gestiones de la secretaria del Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, al apoyo de la Dirección de Servicios y a recursos provenientes de la Vicerrectoría de Gestión Económica y Administrativa.¹¹⁹

Además, se organizó por el Instituto de Administración un encuentro que se realizó en la Universidad Austral. En el encuentro, se destacó la necesidad de debatir acerca de la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral, se abordó que es un tema que debe convocar a la reflexión y a la acción concreta, más allá de los discursos sobre las bondades de atender al discapacitado, y que la

¹¹⁵El Teletrabajo: Una oportunidad para personas con discapacidad. Posibilidades y experiencias de teletrabajo en Chile. Tomado De: <http://www.elnavegable.cl/admin/render/noticia/15650> , 3 de mayo.

¹¹⁶Ibidem.

¹¹⁷ Ibidem.

¹¹⁸ Ibidem.

¹¹⁹ Ibidem.

Universidad Austral abre sus puertas para los debates sobre el tema que debe motivar a todos.¹²⁰

Con el fin de apoyar el empleo de los discapacitados, la Fundación Nacional de Discapacitados y el instituto firmaron un importante acuerdo que permite el acceso a estudiantes con discapacidad, a puestos de trabajo en empresas que favorezcan la inclusión al mundo laboral en igualdad de oportunidades.¹²¹

Esta Fundación es una institución sin fines de lucro que tiene como misión ayudar a crear condiciones favorables para la plena inclusión social de todas las personas con discapacidad y sus familias, dentro de este marco, se desarrolla una línea de intermediación laboral.

Alejandro Hernández Lemus, Presidente de la Fundación, manifestó que esta alianza significa un avance sustantivo hacia la equiparación de oportunidades laborales para todas las personas con discapacidad, quienes encuentran entre otras, barreras actitudinales y de discriminación que impactan directamente en sus niveles de empleabilidad.¹²²

La línea de trabajo laboral de la Fundación, es realizada por un equipo multidisciplinario que se encarga, entre otras de reclutar y seleccionar candidatos sobre la base de perfiles de cargo definidos y realizar a la par, capacitación e información a empresas oferentes dispuestas a ejecutar los ajustes que sean necesarios en sus métodos de selección y en los puestos de trabajo ofertados.

Por su parte La Fundación Nacional de Discapacitados, dio inicio en Chillán al Seminario Provincial sobre Discapacidad, Capacitación y Acceso al Trabajo. Gracias a la invitación del Centro de Capacitación Laboral Especial San Rafael y su directora Lisbeth Cofré, se realizaron ponencias sobre discapacidad y la importancia de incorporarlos a una vida laboral, para que estos no se sientan marginados. Una de las ponencias hacía mención al teletrabajo como una

¹²⁰ *Ibíd.*

¹²¹ Noticias Jurídicas. Fundación Nacional de Discapacitados Firman Alianza Laboral. Tomado De: <http://www.fnd.cl>, 4 de marzo de 2012.

¹²² Noticias Jurídicas. Fundación Nacional de Discapacitados Firman Alianza Laboral. Tomado De: <http://www.fnd.cl>, 4 de marzo de 2012.

alternativa para la ocupación de los discapacitados en general, siempre que sus condiciones tanto físicas como psíquicas lo permitan.¹²³

En las intervenciones, además, se abordaron los ejemplos de empresas nacionales y extranjeras, que han tenido éxito en materia de integración laboral dirigida al sector. Donde las empresas en su normal proceso de desarrollo y maduración, logran entender la importancia de transformarse en una empresa inclusiva de la diversidad, con todos los beneficios que esto trae, valorando la iniciativa de algunas que están trabajando este tema de forma espontánea o en lineamientos de políticas internas.

Según informes, las constituciones nacionales del 50 por ciento de los países americanos protegen los derechos de los discapacitados, pero casi el 70 por ciento de ellos no tienen trabajo. La pobreza es uno de los problemas más graves porque aproximadamente 600 millones de discapacitados viven en el mundo, de ellos 450 millones en el mundo subdesarrollado.¹²⁴

En 1976, los Estados miembros de Naciones Unidas proclamaron el año 1981 como el Año Internacional de las personas discapacitadas para promover la completa participación e igualdad. Resultados más importantes de este año, fue la formulación de un programa mundial de acción concerniente a las personas discapacitadas, adoptado en 1982 por la Asamblea General, Resolución 37/52, y la proclamación de La Década de Naciones Unidas de las personas discapacitadas, de 1983 a 1992.¹²⁵

En la conclusión de La Década, un grupo de trabajo de expertos de gobierno desarrolló una mesa de veintidós reglas estándares sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades, basada en la experiencia ganada en este período. En 1995, 117 Jefes de Estado y de gobierno en la Cumbre Social de Copenhague afirmaron su compromiso para la promoción de reglas estándares y estrategias de desarrollo para su instrumentación. Así su programa de acción específica, que los gobiernos, en colaboración con las

¹²³ Ibídem.

¹²⁴ Informe Regional de las Américas de la ONU. Tomado De: <http://www.foal.e-presentaciones.net/FOAL/Castellano/Actualidad/Noticias/Noticia>, 4 de marzo de 2012.

¹²⁵ Centro de Información de las Naciones Unidas Para México, Cuba y República Dominicana. Tomado De: <http://www.unam.mx/cinu/comun/comu58.htm>, 4 de marzo de 2012.

organizaciones de personas con discapacidades y el sector privado, deberían trabajar hacia la igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidades puedan contribuir al beneficio, y se beneficien, de la completa participación de la sociedad. Las políticas que conciernen a las personas con discapacidades deberían enfocarse en lo que pueden hacer más que en lo que no pueden, y deberían asegurar su dignidad como ciudadanos.¹²⁶

2.1.4: Costa Rica

Esta nueva modalidad de empleo es reciente en países como Costa Rica, donde se ha tratado de implementar por varias entidades del gobierno como un plan piloto para evaluar los resultados que se obtendrán de su ejecución. Sobre la información que se tiene hasta el momento en relación al tema se han realizado varias publicaciones.

El Decreto Ejecutivo 34704 de 31-7-08 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, regula en su capítulo IV las consideraciones de teletrabajo como una nueva modalidad de organización de la prestación laboral, basada en las tecnologías de la información, que supone importantes beneficios para el país al fomentar la reducción del consumo del combustible, impacto positivo en el medio ambiente, para la organización al exigir la identificación de objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento, para los propios funcionarios que al desempeñar total o parcialmente su jornada de trabajo desde su domicilio o lugar habilitado, ven aumentadas sus posibilidades de conciliación del desarrollo profesional con su vida personal y laboral.¹²⁷

El presente Decreto regula en su artículo 1, su objetivo fundamental, que es promover y regular el teletrabajo en las instituciones del Estado, como instrumento para incrementar la productividad del funcionario, el ahorro de combustibles, la protección del medio ambiente, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.¹²⁸

¹²⁶ Ibídem.

¹²⁷ Centro de información informática. Resumen Gacetario: Gaceta digital No 586. Tomado De: <http://www.imprenal.go.cr>. Costa Rica, 2008.

¹²⁸ Ibídem.

En materia legal, los derechos de los trabajadores que laboren desde su casa se protegerán vía contrato, aunque lo ideal es adaptar el Código de Trabajo a los avances tecnológicos. Según comentó Erick Briones, jefe de la Unidad de Asesoría Legal del Ministerio de Trabajo.¹²⁹

Sin embargo no son todos los trabajadores ni todas las empresas las que pueden acogerse a esta nueva modalidad de trabajo ya que hay requisitos que deben cumplirse por ambas partes, estos favorecen a los empleados de mayor perfil, con recursos para la utilización de software moderno necesario para el teletrabajo. Las empresas que pueden acogerse a esta nueva modalidad en su mayoría son las grandes empresas con una sólida base económica.

Se evidencia la discriminación para poder teletrabajar, motivo por el cual una persona discapacitada, que no tenga ingresos económicos, no puede teletrabajar, por carecer de los recursos necesarios establecidos en la ley, ni puede contratarse con determinadas empresas de poco capital que no puedan abastecerse.

El régimen de los trabajadores a domicilio, modalidad que se incluye dentro del teletrabajo, se encuentra plasmado en el Capítulo Noveno, artículos 109 y siguientes del Código de Trabajo. En el numeral 109, se indica que los trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. Por su parte, el artículo 112, señala que las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrón.

2.1.5: Argentina

En los meses de julio y agosto de 2002 en Argentina, se llevó a cabo el Congreso Iberoamericano de teletrabajo. La dinámica del congreso consistió en la presentación y discusión de ponencias que enfocaban distintos temas relevantes

¹²⁹Meléndez Salas, Melizza. El Teletrabajo en Costa Rica, una visión generalizada. Tomado De: <http://www.gobiernofacil.go.cr/gobiernodigital/teletrabajo>, 8 de marzo de 2012.

para los teletrabajadores. La lectura de los ciento cincuenta emails pertenecientes al primer mes de este congreso permitió reconstruir categorías analíticas de las representaciones que se establecen sobre el teletrabajo.¹³⁰

De los ciento cincuenta emails se seleccionaron cuarenta por ser los más significativos en cuanto a las problemáticas recurrentes expresadas por los participantes del congreso. El análisis cualitativo de los datos encontrados en estos cuarenta emails se realizó con el programa Atlas ti. La metodología consistió en seleccionar citas textuales de los correos electrónicos que permitieron construir cinco categorías representativas de las problemáticas de los teletrabajadores. Esto permitió agrupar las citas bajo esas categorías de análisis y ver hacia el interior de cada grupo acuerdos y contradicciones encontrados en los participantes del congreso con respecto a las distintas representaciones expresadas.¹³¹

La riqueza de los datos encontrados en este congreso residió en que permitió revelar un panorama general de las problemáticas recurrentes expresadas por los teletrabajadores para develar el sentido ideológico que se cristaliza en las representaciones que se hacen sobre esta modalidad de trabajo.

En el Estado argentino, además, se llevó a cabo la jornada sobre empleo y discapacidad, donde se analizó la situación de la ley que obliga a las empresas públicas a emplear un 4 por ciento de personas con discapacidad.¹³² Uno de los motivos por los que se convocó esta jornada fue analizar el porqué algunas leyes se cumplen parcialmente, otras se cumplen en algunas provincias y otras no se cumplen.¹³³ Enfocándose en que se puede avanzar en nuevas leyes, pero no tiene sentido si estas no son puestas en práctica o quedan solo a merced de la buena voluntad del funcionario de turno de acuerdo a lo comprometido que puede estar o no con el tema de discapacidad.¹³⁴

En la jornada, se analizó, que no hay que detenerse a culpar, ni mirar quien o quienes fueron los responsables del incumplimiento de las leyes, sino de ahora en

¹³⁰Miano, Amalia. II Congreso Online del Observatorio para la Ciber Sociedad. Tomado De: <http://www.cibersociedad.net/congres>, 8 de marzo de 2012.

¹³¹Ibidem.

¹³²Boiarov, Sonia. Cumplir con la ley de discapacidad argentina a través del Teletrabajo. Tomado De: <http://www.caminandoutopias.com>, 29 de febrero de 2012.

¹³³Ibidem.

¹³⁴Ibidem.

adelante qué van a hacer para enmendar los errores cometidos. Se evidenció que si hay éxito en el cumplimiento del cupo laboral, será interesante que las organizaciones involucradas piensen que el teletrabajo puede ser una de las formas para que se cumpla la ley. El cual, seguramente no sea para todos, pero se puede analizar la forma en que el teletrabajo puede facilitar la inclusión de personas con discapacidad.

Se debatió, que las personas con discapacidad quieren trabajar pero necesitan trasladarse, lo cual no será sencillo para ellas, porque no tienen una ciudad funcional y amigable para que todo un grupo numeroso de personas con discapacidad transite sin obstáculos, no hay suficientes semáforos sonoros, las bajadas de calles y entradas a edificios adecuadas son escasas, existen muchas empresas que no tienen sus estructuras edificadas para recibir a personas con sillas de ruedas, baños, oficinas, ingresos, accesos.

En la sede del Ministerio de Trabajo de Argentina, la Dra. Viviana Díaz explicó, las consideraciones legales que se están teniendo en cuenta para dar un marco legal al teletrabajo. La misma plantea que en la medida que su avance afecte la estructura de la relación laboral y de la organización empresarial, se hace indispensable la previsión de los marcos normativos y fácticos donde ha de desarrollarse el mismo.¹³⁵

Por ello este Ministerio de Trabajo, facilitó un espacio para el diálogo y el consenso, para reflexionar sobre el teletrabajo, sus alcances y la necesidad de una regulación normativa. Si bien no existen datos precisos sobre la incidencia del teletrabajo en Argentina, la consultora Carrier publicó recientemente que hay 325.000 oficinas hogareñas en este país, cifra nada despreciable como para comenzar a ocuparnos del tema.¹³⁶

2.1.6: República Dominicana

En República Dominicana, se realizó un estudio, donde participaron nueve países del continente con el fin de determinar si la aparición de las nuevas

¹³⁵Garmendia Cedillo, Xochitl. El teletrabajo Tomado De: <http://www.tfjfa.gob.mx/investigaciones/pdf/Teletrabajo.pdf>, 4 de marzo de 2012.

¹³⁶Ibidem.

tecnologías de la información y comunicación en el mundo actual, es una alternativa para el teletrabajo de personas que poseen discapacidades.

La inclusión laboral de estos grupos poblacionales, que en algunas zonas y países alcanzan cifras nada desestimables, puede significar una valiosa inyección al capital humano y laboral, además de lo que representa para las propias personas implicadas, explicó Amparo Arango, investigadora que por República Dominicana encabeza el equipo de trabajo.¹³⁷

Esta iniciativa para el teletrabajo de discapacitados tiene su centro en Argentina, encauzado a partir de la Comisión Teleservicios en la Sociedad de la Información y el Conocimiento de la Asociación Argentina de Usuarios de la Informática y las Comunicaciones.¹³⁸

El proyecto cuenta con el apoyo financiero del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, una institución del Parlamento de Canadá para colaborar en programas que contribuyan a un mayor bienestar y calidad de vida en los países en vías de desarrollo.¹³⁹

2.1.7: Guatemala

Este tipo de trabajo también se encuentra establecido en Guatemala, bajo el Título: Trabajo sujeto a Regímenes Especiales, Capítulo III sobre el Trabajo a Domicilio, en los artículos de 156 al 160, donde se establece entre otros conceptos el de trabajo a domicilio, definido como trabajadores que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

A pesar que el trabajo a domicilio se encuentra regulado en la ley, muchos patronos han querido extorsionar y simular esta modalidad, venden materiales al trabajador con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda, y así justificar mediante el trabajo a domicilio negocios ilegales. Motivo por el cual todo patrono que ocupe los servicios de uno o más

¹³⁷Rodríguez Calderón, Mirta. República Dominicana: Teletrabajo con personas discapacitadas. Tomado De: <http://www.parigual.org/república-dominicana-teletrabajo-con-personas-discapacitadas>, 8 de marzo de 2012.

¹³⁸Ibídem.

¹³⁹Ibídem.

trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo.

2.1.8: El Salvador

Según los datos del Ministerio de Trabajo de El Salvador, en los últimos cinco años la apertura de empleos era muy baja, teniendo registradas de 500 a 900 personas por año, y actualmente se ha logrado aumentar a tres mil personas.

Fuentes ministeriales han afirmado que la inserción de estas personas se ha logrado gracias a la apertura de las empresas, que en 35% están incluyendo en sus plantillas a personas con discapacidad mediante el teletrabajo.¹⁴⁰

2.1.9: Ecuador

Recientemente la Comisión Laboral y Social en Ecuador corrigió el texto de un proyecto de ley sobre discapacidad que obliga a las empresas que cuentan con un número mínimo de treinta y cinco trabajadores a contratar a una persona con discapacidad, y a uno más por cada cien empleados que superen los treinta y cinco.¹⁴¹

2.1.10: España

En España, el artículo 1.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, señala que su ámbito de aplicación son los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización y dirección la persona física o jurídica, denominada empleador o empresario, también señala en su artículo 13 lo siguiente:¹⁴²

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.
2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se

¹⁴⁰Más de tres mil salvadoreños con discapacidad han encontrado trabajo este año. Tomado De: [http://www.foal.e-presentaciones.net/ FOAL/ Castellano/ Actualidad/ Noticias/ Noticia](http://www.foal.e-presentaciones.net/FOAL/Castellano/Actualidad/Noticias/Noticia), 8 de marzo de 2012.

¹⁴¹León Ramírez, Manuela. Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: Panorama Mundial. --Las Tunas: ..[s.n.]. ..[199?]. ..[s.p.].

¹⁴²Castro Estrada, Álvaro. El teletrabajo y la legislación laboral mexicana. --México: ..[s.n.]. ..[s.p.], 2001. ..[s.p.].

realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.

El teletrabajo es muy práctico para empresas y trabajadores freelance, y también muy importante para la inclusión social y la generación de puestos de trabajo. Literatura legal, social y laboral propone la implementación de esta modalidad de trabajo para dar oportunidades a todos.

El centro de recuperación de personas con discapacidad física de Salamanca en Málaga, presentó un proyecto de investigación sobre el teletrabajo de personas con discapacidad en centros de comunicación telefónica. Este estudio, también conocido como Discatel analiza la productividad empresarial que supondría que las personas con alguna discapacidad trabajen a distancia, explica un artículo de Europa Press.¹⁴³

Discatel no es una solución mágica, pero es una más, ya que insiste en la necesidad de buscar iniciativas para la plena integración de las personas con discapacidad. Se asegura que el estudio demuestre la viabilidad técnica, el beneficio social e incluso económico del teletrabajo realizado por personas con discapacidad física o sensorial y que también ayude a comprender a estas

¹⁴³ España: Plan de teletrabajo para discapacitados: Novedades de teletrabajo. Tomado De: <http://www.Copyright Teletrabajo.com.uy>, 2012.

personas que todos puedan aportar en el mundo laboral. Por último, se asevera que la inversión realizada ronda los 200.000 euros para un período de dos años, una cuantía que aunque pueda parecer escasa, se ha destinado a un segmento muy específico.¹⁴⁴

La Fundación Alares, Vodafone, Sertel, la Fundación Integralia y el Centro Especial de Teletrabajo Marktél, son los promotores de esta iniciativa, cuyo objetivo principal es demostrar la viabilidad técnica, el beneficio social e incluso económico del teletrabajo de “contact center” realizado por personas con discapacidad física o sensorial.¹⁴⁵

Diversos estudios sobre teletrabajo, han demostrado que en el año 2008 en España ya existían más de 3,5 millones de personas con discapacidad, de las cuales cerca de 1.300.000 son susceptibles de trabajar.¹⁴⁶

Por sólo citar un ejemplo, según el Informe Forética del 2004, uno de cada cinco consumidores españoles ha dejado de comprar productos de empresas que, en su opinión, realizan prácticas abusivas o irresponsables, que es un 21,45%; pues sólo un 12% de ellas cuenta con algún trabajador discapacitado en nómina.¹⁴⁷

No obstante a los datos anteriores la legislación española obliga a las empresas con más de 50 empleados a reservar el 2 por ciento de su plantilla a los discapacitados físicos. Pero las dificultades añadidas al contratarlos hacen que esta imposición legal no se cumpla en la mayor parte de los casos. Y eso, a pesar de las exenciones fiscales y de la Seguridad Social que conlleva la contratación de un trabajador discapacitado. Razón por la que el desempleo entre los discapacitados físicos en edad de trabajar alcanza casi el 70 por ciento. Un porcentaje que sitúa a este colectivo en una clara posición de indefensión y segregación frente al resto de los ciudadanos.¹⁴⁸

¹⁴⁴ Ibídem.

¹⁴⁵ Ibídem.

¹⁴⁶ Ibídem.

¹⁴⁷ Luna, Javier. Informe Forética sobre implantación de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas. Tomado De: <http://www.dicapnet.es>, 8 de marzo de 2012.

¹⁴⁸ Jiménez, Margarita. La Esperanza de los Discapacitados: El Mundo: semanario de Economía familiar, consumo y empleo. Tomado De: <http://www.el-mundo.es/sudinerero/noticias>, 8 de marzo de 2012.

Dada la expansión que el teletrabajo va a experimentar en los próximos años, puede llegar a introducir un nuevo replanteamiento del Derecho del Trabajo tanto en los aspectos individuales como la formalización del contrato, salario, jornada, tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales, poder de dirección, privacidad y derecho a la intimidad, continuidad y extinción de la relación laboral, sin olvidar tampoco la importante problemática que surgirá en la aplicación del sistema de prestaciones sociales como el subsidio de incapacidad temporal, de maternidad y las distintas incapacidades.¹⁴⁹

Todas estas singularidades exigen una voluntad legislativa clarificadora para la regulación de estas nuevas prestaciones de servicios que están apareciendo motivadas por las nuevas tecnologías de la información y de las telecomunicaciones inductoras de cambios espectaculares en el modo de prestar el trabajo. Así, y en este sentido, el 16 de Julio en Bruselas, los Agentes Sociales firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.¹⁵⁰

Este Acuerdo Marco Europeo se comenzó a negociar en octubre de 2001, y ha sido el primero en reconocer la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la Unión Europea, a los que hay que agregar Noruega e Islandia y se invita a su ratificación a los países candidatos.

Las partes firmantes se han comprometido a su aplicación en los países representados. Es importante señalar que este Acuerdo no precisa ninguna tramitación legislativa por parte de las instancias comunitarias ya que no ha de convertirse en Directiva y, por tanto, su vigencia comienza al día siguiente de la firma.

El Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo regula la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos, así como la

¹⁴⁹Arévalo Rodríguez, Damisela. Trascendencia y perspectivas del teletrabajo para el teletrabajador: Panorama en el derecho positivo cubano. Tomado De: <http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php>, 4 de marzo de 2012.

¹⁵⁰Ibídem.

implementación y seguimiento del mismo. Una vez que la empresa procede a la implantación del teletrabajo debe determinar el marco regulador bajo el que se regirá.

La Legislación española no contempla de modo expreso el teletrabajo, pero tampoco lo prohíbe. En muchas empresas en las que se ha instalado el teletrabajo, más que un contrato de trabajo se ha redactado un documento guía en el que se recogen las normas de funcionamiento para organizar su empleo y evitar problemas durante el desarrollo de la experiencia. Se pretende dejar claro desde el principio qué es lo que la empresa espera del trabajador y que es lo que no se le puede exigir.

2.1.11: Cuba

Existen tres asociaciones fundamentales en Cuba, que agrupan a las personas con discapacidad: La ACLIFIM: la Asociación Cubana de limitados Físico-Motores, la ANSOC: Asociación Nacional de Sordos de Cuba y la ANCI: Asociación Nacional de Ciegos; aunque existen otras como la ACPADIM: Organización de Padres y amigos de personas con discapacidad mental. Estas organizaciones mantienen relaciones internacionales con las homólogas ocupando cargos de dirección en varias de ellas.¹⁵¹

La ACLIFIM, que es la Asociación Cubana de Limitados Físico-Motores, cubanos o extranjeros residentes en Cuba. Es una organización no gubernamental de carácter nacional y permanente con personalidad jurídica propia inscrita en el Registro de Asociaciones Nacionales del Ministerio de Justicia. Su misión es facilitar la integración de las personas con discapacidad física-motora a la vida social, ayudándolos a encontrar soluciones a las necesidades sociales, como la incorporación laboral, acceder a la educación y a la cultura, así como contribuir a la rehabilitación y desarrollo mediante el deporte¹⁵²; Al igual que esta, el resto de las organizaciones persiguen los mismos objetivos, lograr la integración plena de las personas discapacitadas en la sociedad, y proporcionarles un empleo en la medida que lo permitan sus posibilidades laborales.

¹⁵¹ González Rodríguez, Yenisey. La Persona con discapacidad frente a los retos de la Globalización Neoliberal: La Inserción Laboral. –Bayamo: ..[s.n.]. ..[199?]. -- p.14.

¹⁵² *Ibíd.*

En Cuba, contrario a la política internacional que rige el mundo globalizado actual, la política de empleo con relación a las personas con impedimentos físicos, está dirigida a propiciar su integración laboral, fundamentalmente en un entorno normal u ordinario de trabajo, siempre que su deficiencia lo permita, como la ubicación laboral a domicilio.¹⁵³

Esta política de empleo que se desarrolla en Cuba, exhibe también tres variantes: la empresa, el trabajo a domicilio y los talleres especiales, de estos últimos existen 143 en el país, con alrededor de tres mil empleados. Los discapacitados se incluyen entre los sectores de la población prioritarios por el Estado para su inserción laboral. La integración socio-laboral se orienta fundamentalmente hacia un entorno normal y solo en los casos de grave discapacidad o minusvalía se considera otra alternativa de empleo acorde con sus posibilidades.¹⁵⁴

Por todo ello se implementa un servicio socio-laboral destinado a este segmento y denominado Programa de Empleo para Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es promover políticas de participación activa de los discapacitados en el desarrollo económico y social de su localidad, que también está dirigido hacia aquellas personas con limitaciones que buscan empleo, a alumnos de las escuelas especiales y a quienes, aunque laboren en talleres especiales, deseen vincularse a una actividad ordinaria.

Estudios realizados revelan que el porcentaje de personas que padecen de una deficiencia física, mental o sensorial, en Cuba es poco más del ocho por ciento, mientras que en naciones de América Latina y el Caribe llega hasta el quince por ciento. Es propósito del plan de acción nacional continuar promoviendo medidas para la prevención de la discapacidad y la realización de los objetivos de igualdad y plena participación en la vida social y el desarrollo de estas personas.¹⁵⁵

La Organización Internacional del Trabajo ha recibido solicitudes de asesoramiento y ayuda técnica de todas partes del mundo. En respuesta a estas solicitudes, refleja a través de artículos, publicaciones, tesis, guías de estudio, la

¹⁵³ Ibídem, p.22.

¹⁵⁴ Agencia Internacional de Noticias. Los discapacitados en Cuba: Cuatro décadas de amor y bondad. Tomado De: <http://www.cubaminrex.cu/> Mirar Cuba/ Sociedad/ sociedad los% 20 discapacitados% 20en% 20cuba_tc.htm. La Habana, Enero 2002.

¹⁵⁵ Ibídem.

situación de las personas con discapacidades en las diferentes regiones y estas guías en su mayoría han sido traducidas a varios idiomas nacionales como árabe, chino, francés, jemer, español, tailandés y vietnamita. Con el objetivo esencial de que llegue el mensaje de igualdad a todos los países del mundo, que se sensibilicen con las personas discapacitadas, para proporcionarles la posibilidad de encontrar un empleo digno de ellos en dependencia de sus capacidades tanto físicas como mentales, impulsando la idea que el teletrabajo es una alternativa de empleo para ellas, que aunque no regulado específicamente en la mayoría de los países, lo practican hace algunos años.

Muchas experiencias de teletrabajo en el mundo han sido exitosas para personas con discapacidad. Ellas han logrado trabajar desde sus casas o desde lugares próximos. La fundación ONCE es un referente para ello. Esta modalidad de trabajo no será alternativa para todos, pero seguramente lo será para algunos, especialmente para aquellos que sus posibilidades cognitivas les proporcione realizarlo, aunque al comienzo sea con la ayuda de personal capacitado en la esfera de la informática y las telecomunicaciones.

La visión sobre el tema es amplia, cuando se habla de teletrabajo para personas con discapacidad, es evidente que la discapacidad desaparece, pero es importante lograr la excelencia. Ser excelentes teletrabajadores requiere esfuerzo, ánimo, formación, difusión y también presupuesto.¹⁵⁶

Una de las preocupaciones más grandes, es evitar que esta nueva forma de trabajar se transforme en una modalidad de trabajo no registrado, que aliente el fraude laboral. Por ello es importante incorporar al teletrabajo dentro de las prescripciones de la Ley de Contratos de Trabajo, para garantizar al teletrabajador y al empleador los mismos derechos y obligaciones que para el resto de los trabajadores regidos por la Ley de Contratos de Trabajo.

Motivo de reflexión es la inserción laboral de los discapacitados en las condiciones actuales, con anterioridad referidas, la que se considera acertada en este entorno del teletrabajo, dada las peculiaridades de esta forma de empleo, a saber que la

¹⁵⁶Boiarov, Sonia. Cumplir con la ley de discapacidad argentina a través del Teletrabajo. Tomado De: <http://www.caminandoutopias.com>, 29 de febrero de 2012.

mayor flexibilidad que supone el teletrabajo favorece a aquellos trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad, su horario flexible constituyen un aspecto de suma importancia para elevar la calidad de vida.

La libre elección del lugar donde realizará su trabajo proporciona a las personas con movilidad reducida ventajas muy importantes, no precisan la utilización cotidiana del transporte adaptado, ni la ayuda de tercera persona para desplazarse, ni se requiere adaptación especial del puesto en la sede de la empresa. La modalidad de trabajo en casa permite al trabajador con discapacidad compatibilizar el trabajo con procesos de recuperación o rehabilitación, ajustando su horario a otras exigencias relacionadas con su salud, mejorarla calidad de vida del entorno familiar y le permite reducir algunos costes inherentes al trabajo.

Una de las ventajas más significativas para una persona que trabaja apoyándose en las tecnologías de la información es que ven potenciada su capacidad y su eficacia en los resultados. Si a esto le añade que los avances tecnológicos han ampliado su desarrollo incorporando medios informáticos específicos para algunas discapacidades físicas, podríamos afirmar que el uso eficiente de las telecomunicaciones, no tiene barreras para ellos.



Capítulo III

Capítulo III: El teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano.

3.1: La política de empleo en el ordenamiento jurídico cubano.

Como bien apunta Teodosio A. Palomino, “El desempleo agobia al hombre contemporáneo con los efectos propios de una siniestra plaga que aumenta acelerada y peligrosamente”,¹⁵⁷ y al referir los efectos negativos del desempleo señala que al enfocar el urticante problema del desempleo es preciso incidir, necesariamente, sobre sus efectos negativos en la persona y en la sociedad, sin omitir las insoslayables variedades de tiempo, edad, sexo y estatus social del afectado, entre otras circunstancias.¹⁵⁸

Al triunfar la Revolución, Cuba encontró una difícil situación en cuanto al desempleo heredado de la tiranía. Fue necesario tomar una serie de medidas para erradicar este mal que existía en el país, y dar cumplimiento a las aspiraciones del Programa del Moncada.¹⁵⁹ Algunos de estos anhelos eran emplear todos los medios posibles para proporcionar ocupación al que careciera de ella, y asegurar a cada trabajador manual o intelectual una existencia decorosa. Ya que existían en el país con una población de cinco millones y medio de habitantes más desocupados que en Francia e Italia con una población de más de cuarenta millones cada una.¹⁶⁰

El escenario del empleo se encuentra presente en el proyecto de la Revolución, pues sus consecuencias repercuten profundamente en todas las esferas de la vida social. Es por ello que desde "La historia me absolverá", convertida en Programa de la Revolución, Fidel, después de plantear las vías de solución para el problema de la industrialización del país, el desarrollo agrícola y la vivienda, resumió que el tema desempleo era necesariamente recurrente y de una imperiosa respuesta.

Como una de las medidas urgentes, surge la política de empleo centralizada, cuyo signo característico fue la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo

¹⁵⁷ Palomino Ramírez, Teodosio. El shock del Derecho del Trabajo. --Lima: Editorial Juris Laboral, 1999. --p.203.

¹⁵⁸ *Ibidem*, --p.205.

¹⁵⁹ Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. --p.128.

¹⁶⁰ Castro Ruz, Fidel. La historia me absorberá. --La Habana: Editado por la Comisión de Orientación Revolucionaria del Comité Central del Partido Comunista de Cuba, 1973. --p.43.

por parte de organismos gubernamentales, teniendo en cuenta fundamentalmente las necesidades económicas, para evitar un desbalance en la ocupación de dicha fortaleza. Ya a finales de la década de los setenta se amplió la suscripción de contratos de trabajo en casos de maestros nocturnos y para realizar trabajos por tiempo determinado en horario extra – laboral a personas con vínculo laboral.¹⁶¹

Gracias a lo planteado en los lineamientos del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba acerca de la nueva planificación económica del país y las relaciones laborales, se estableció mediante el Decreto No. 73 de 1980 el sistema de contratación directa de la fuerza de trabajo, o sea, la descentralización de la política de empleo, con el consiguiente reconocimiento del imperio de la voluntad de las partes mediante la concentración de los contratos de trabajo para todas las tareas de la economía del país. No obstante en medio de una política de empleo descentralizada se mantuvo la centralización para ciertos casos, que de no dársele esta atención se hubieran convertido en casos sociales.¹⁶²

El informe central de dicho congreso, planteó que en el proyecto constitucional el derecho al trabajo está consagrado como uno de los principios fundamentales de la sociedad cubana, ningún otro país de este hemisferio puede exhibir semejante éxito. La Constitución de la República, proclamada un año después, plasma en su artículo 45 que el trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano.

El trabajo es remunerando conforme a su calidad y cantidad, al proporcionarlo se atienden las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación. Es garantizado por el sistema económico socialista, que propicia el desarrollo económico y social, sin crisis, y que con ello ha eliminado el desempleo y borrado para siempre el paro estacional llamado tiempo muerto.

Se reconoce el trabajo voluntario, no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, en las actividades industriales, agrícolas, técnicas, artísticas y de servicio, como formador de la conciencia comunista del pueblo cubano. Cada

¹⁶¹ Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. --p.128.

¹⁶² Ibidem, --p.129.

trabajador está en el deber de cumplir cabalmente las tareas que le corresponden en su empleo.

Una peculiaridad del modelo económico socialista cubano es que basa su política de empleo en una estrategia dada por la propia planificación de su macroeconomía. La Constitución de la República establece en su artículo 16 que el Estado organiza, dirige, y controla la actividad económica nacional conforme a un plan que garantice el desarrollo programado del país, a fin de fortalecer el sistema socialista, satisfacer cada vez mejor las necesidades materiales y culturales de la sociedad y los ciudadanos, promover el desenvolvimiento de la persona humana y su dignidad, el avance y la seguridad del país.¹⁶³

Por tanto, la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo, como un proceso imprescindible en la vida económica, constituye una de las tareas primordiales de los Organismos de la Administración Central del Estado,¹⁶⁴ como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Economía y Planificación. Los fundamentos de la política de empleo cubana se hallan en tres principios constitucionales: la garantía del empleo, la igualdad ante el empleo y la armonía del interés individual con el social.¹⁶⁵

La Resolución No. 8 de 2005, en su capítulo 1 de la política de empleo, regula en el artículo 1, que la política de empleo es parte de la política social y económica del Estado, ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; garantiza ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cíclicos; la capacitación y desarrollo permanente de la fuerza de trabajo y amplias formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones en todos los niveles de toma de decisiones sobre dicha política. Esta política es de aplicación en todas las entidades radicadas en el país, con las excepciones

¹⁶³ *Ibíd.*, --p.129.

¹⁶⁴ De ahora en adelante OACE.

¹⁶⁵ Viamontes Guilbeaux, Eulalia de la Caridad. *Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I.* --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. -- p.120.

reguladas en las disposiciones de rango superior y de las específicas sobre la materia dictadas al efecto.¹⁶⁶

El artículo 2 sobre relaciones laborales, reglamenta que los principios que rigen la política de empleo son: el pleno empleo; libertad para elegir empleo; empleo como base de la seguridad social; empleo solo en plazas vacantes y trabajos útiles; estudio con remuneración económica, como un nuevo concepto de empleo; idoneidad demostrada; percibir salario igual por trabajo igual; prohibición del trabajo infantil; igualdad de oportunidades para obtener un empleo, sin discriminación de ningún tipo; seguridad y salud en el trabajo; reubicación de disponibles e interruptos y protección al ingreso cuando no puedan ser reubicados y; capacitación y desarrollo para mejorar las competencias laborales.¹⁶⁷

El sistema económico que prevalece en Cuba se basa en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción, donde rige el principio de distribución socialista “de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo”. El país preserva las conquistas de la Revolución, tales como la Seguridad Social y la protección mediante la Asistencia Social a las personas que lo necesiten, así como el rescate del papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de las necesidades personales y familiares.

La política económica trazada en los lineamientos del Sexto Congreso del Partido se corresponde con el principio de que solo el socialismo es capaz de vencer las dificultades, y que en la actualización del modelo económico prima la planificación y no el mercado. En los mismos se manifiestan la planificación centralizada de la economía y el control sistemático de que el Estado, el Gobierno y sus instituciones garantizan el funcionamiento eficiente de los sistemas.

3.2: La política de empleo para las personas discapacitadas.

La atención a personas con discapacidad es una de las prioridades de la política social del estado cubano, que garantiza y desarrolla acciones para la elevación de

¹⁶⁶ Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005: Reglamento general sobre relaciones laborales. --La Habana, 2005. ..[s.p.].

¹⁶⁷ Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005: Reglamento general sobre relaciones laborales. --La Habana, 2005.

la calidad de vida y la igualdad de oportunidades. La Resolución 22 de 2004, en su artículo 1, establece que este reglamento es de aplicación a las personas discapacitadas que manifiestan voluntariamente interés de incorporarse al empleo o se encuentran laborando.

El artículo 2, regula que las personas con discapacidad pueden acceder al empleo de acuerdo con sus discapacidades funcionales y el entorno donde residen, utilizando diferentes modalidades, entre las que se pueden mencionar: empleo ordinario, entendido como el medio normal de trabajo que satisface las necesidades fundamentales del individuo, al realizarse en un medio habitual y ordinario; taller especial: el cual constituye para algunas personas con discapacidad la solución de empleo por su capacidad funcional y cercanía al domicilio, para otras significa una etapa de tránsito para incorporarse posteriormente al empleo ordinario.

Otra forma de ocupar un oficio es mediante el centro de entrenamiento socio laboral, cuyo objetivo principal es formar habilidades adaptativas, normas de conducta, socialización y madurez en estas personas contribuyendo a la formación pre laboral del sujeto para su posterior incorporación al empleo.

El artículo 3, reglamenta los principios que rigen el empleo de las personas con discapacidad, los cuales son: el pleno empleo; la aplicación en todas las entidades radicadas en el país, con independencia del régimen legal de propiedad; el estudio con una remuneración económica; percibir salario igual por trabajo igual ; igualdad de oportunidades para obtener un empleo; seguridad y salud en el trabajo; la capacitación técnica y profesional dirigida a la promoción y reorientación laboral; la coordinación de las acciones de la comunidad aprovechando los recursos existentes en ella.

A pesar de estar regulado el empleo para las personas discapacitadas en dicha resolución, también se crea un programa de empleo para personas discapacitadas, que surge en el país con el objetivo de propiciar la integración socio-laboral de estas mediante un programa debidamente estructurado, que concilie la aplicación de una política nacional de habilitación y rehabilitación

profesional con las necesidades de fuerza de trabajo que presentan cada territorio en conformidad con sus planes de desarrollo.¹⁶⁸

El programa está dirigido a las personas discapacitadas, integradas en tres grupos diferentes en busca de empleo: aquellas que no gozan de los beneficios de una pensión por parte de la seguridad social; alumnos egresados de las escuelas de enseñanza especial con interés de incorporarse al trabajo y personas discapacitadas incorporadas a los talleres especiales con un interés de vincularse a un empleo ordinario.¹⁶⁹

El objetivo es promover políticas de participación activa de las personas discapacitadas en el desarrollo económico y social de la localidad, coordinar las acciones aprovechando los recursos existentes en la comunidad; así como desarrollar una atención normalizada a partir de la infraestructura socioeconómica creada.

En su etapa preparatoria contiene acciones para darle a conocer a los directores de trabajo provinciales el programa; designar los representantes de los organismos provinciales encargados de implantar, dirigir y controlar el programa. Así como desarrollar la preparación a los integrantes de los grupos provinciales mediante seminarios y designar las personas encargadas de aplicar el sistema en cada municipio.

La persona con discapacidad que por razón de su deficiencia no pueda acceder al empleo ordinario, el taller especial entre otras alternativas debe garantizarle la formación necesaria para que desempeñe la actividad laboral que se le asigne en el mismo, en condiciones competitivas. Pues la finalidad del mismo como alternativa de empleo para las personas con discapacidad, está dirigida a que estas adquieran los conocimientos necesarios sobre una actividad laboral determinada dentro del Sistema Empresarial de las Industrias Locales brindándoles el tratamiento de ajuste personal que les permita acceder, hasta

168 Gutiérrez Veloz, Octavio. Atención a personas discapacitadas. Estrategia para fortalecer la divulgación del programa de atención a personas discapacitadas en el taller especial del municipio de Majagua. –Cuba: ..[s.n.]. ..[199?]. -- p. 4.

169 Ibídem, --p. 5.

donde sea posible, a los talleres normales de esta industria, u otras con similares características.

Por lo antes expresado se evidencia que la política de empleo en Cuba para las personas discapacitadas, juega un papel fundamental en la vida socio-laboral de estos ciudadanos, vela porque todos tengan los mismos deberes y derechos, que no exista distinción alguna, y que reciban una remuneración por el trabajo que realizan. Existen diversas opciones de empleo para una persona discapacitada que tenga capacidad de ejercicio y pueda realizar actividades profesionales con el mismo intelecto que una persona que no esté discapacitada. Una de las alternativas de oficio es el trabajo a domicilio, que se regula en el Código de Trabajo, y que en el futuro puede ser una de las modalidades de teletrabajo.

3.3: El contrato de trabajo en Cuba como máxima expresión de la política de empleo.

La relación jurídica laboral socialista es el vínculo que se establece entre el trabajador y el administrador de la entidad laboral, según el cual una parte el trabajador, se obliga, a realizar determinadas tareas subordinándose al orden laboral interno de la entidad, en tanto que la otra parte, la administración de la entidad laboral, está obligada a retribuirle por el trabajo realizado en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo, así como interesarse por sus necesidades materiales y espirituales.

En este concepto se evidencian tres características:

Organizativo-laboral: se basa en el principio de que la incorporación del trabajador al colectivo de trabajo se realiza en condiciones de subordinación al orden laboral interno de la entidad, comprometiéndose el mismo a realizar un trabajo en determinada especialidad, calificación, ocupación o cargo, que forma parte de la actividad general de dicha entidad.

Retribuido: en el socialismo el salario constituye un rasgo inseparable de la relación jurídica laboral que permite al trabajador la adquisición de los bienes y el pago de los servicios necesarios y constituye la base de la propiedad individual, es el fundamental medio de adquisición del individuo.

Personal: se expresa en el cumplimiento individual de las obligaciones laborales, en el derecho al salario, el cual es personal, y en otros aspectos también inseparables de la persona como son los honores, estímulos y reconocimientos, que tienen una alta significación, por materializarse a través de los mismos la valoración político-social de la labor realizada.

La relación jurídica laboral se inicia mediante tres formas, por elección: es propia de cargos que la ley establece que sean electivos, como los jueces profesionales, pero su regulación está enmarcada dentro del Derecho Constitucional; por designación: es la decisión adoptada por un órgano o autoridad debidamente facultado a través del cual se determina la persona que debe ocupar un cargo de dirección o desempeñar funciones que requieren de determinado grado de responsabilidad y se concreta con el nombramiento, regulado en el Decreto Ley No. 197.

La tercera vía, la más generalizada y conocida para formalizar la relación laboral, es el contrato de trabajo: mediante este acto jurídico la persona se inserta en la actividad laboral y es protegida por un sistema de Derecho propio, pues el amplio conjunto de instituciones jurídicas y principios laborales constituyen la base de la garantía de que la relación laboral transcurre en un ambiente de respeto mutuo de sus sujetos.

Aunque en el contrato de trabajo se advierte la presencia de una relación de trabajo, esa imbricación no significa una identidad. Clara es la diferencia que establece Cavazos Flores, “el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntad, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio. En consecuencia, puede hacer un contrato de trabajo sin la relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior. La relación de trabajo siempre implica la asistencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito entre el que presta su servicio personal y el que lo recibe resumen la existencia de un contrato de trabajo”.¹⁷⁰

¹⁷⁰ Cavazos Flores, Baltasar: Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales: orientaciones práctico-teóricas. --México: Editorial Trillas, p.59.

El contrato de trabajo es la forma más difundida de formalizar la relación laboral pues al ser unas de sus partes la que va a realizar el trabajo, y ser el trabajo la actividad fundamental para la marcha de la sociedad, es obvio que el proceso laboral incluya una cantidad de individuos considerables para que ejecuten las tareas. Estos individuos son, por tanto quienes en condición de trabajadores formalizan su relación laboral y de ahí la frecuencia, abundancia y generación del contrato de trabajo que le ha llevado a ser la forma más utilizada en comparación de la elección y la designación.¹⁷¹

Esto no resta importancia a las relaciones laborales que surgen por elección y designación, pues los sujetos designados por nombramientos son muy útiles, así como los elegidos para tareas profesionales, pero precisamente por las características de estas funciones, las cantidades que se refieren de ellos son sensiblemente menores en comparación con aquellos que como ejecutores de tareas de producción y servicios, formalizan su relación laboral mediante contrato de trabajo. La importancia socio-económica del contrato de trabajo está dada por el hecho de la estabilidad que le otorga a la actividad laboral del país.¹⁷²

Mediante el contrato de trabajo, el trabajador de una parte, se compromete a desempeñar una ocupación o cargo determinado y a observar las normas de disciplina laboral, y la administración, de la otra, se obliga a pagar el salario que corresponde al trabajador y a garantizarle las condiciones de trabajo y demás derechos laborales que establece la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo y el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad. El contrato de trabajo se concierta por escrito y la administración entrega al trabajador una copia del documento, cuyo original es incluido en su Expediente Laboral.¹⁷³

En el capítulo V de La Resolución No. 8 de 2005 que se refiere a la formalización de las relaciones laborales, su artículo 42 establece que la relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo concertado por la administración y el trabajador. También se manifiestan los tipos de contratos que se utilizan para la

¹⁷¹ Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. --p.163.

¹⁷² *Ibíd*em, p.163-164.

¹⁷³ Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005: Reglamento general sobre relaciones laborales. --La Habana, 2005.

formalización de la relación laboral, que son: por tiempo indeterminado; por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra; a domicilio; y de aprendizaje.¹⁷⁴

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente, ya sean éstas continuas, discontinuas o cíclicas, y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo puede terminar. Los trabajadores objeto de este contrato forman parte de la plantilla de la entidad, por lo que se consideran trabajadores fijos de la misma.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado que se concierta para realizar labores discontinuas o cíclicas, tiene un carácter excepcional y solo se utiliza en las actividades cuyas producciones o servicios tienen estas características.

La relación laboral se prolonga al interciclo cuando el trabajador realiza otras actividades como cursos de reciclaje, calificación y recalificación técnica, u otras labores productivas y de servicios útiles, debiendo la administración de la entidad, en este caso, agotar las posibilidades para ofertar al trabajador alguna de las mencionadas actividades.

En los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, el término del aviso previo por parte del trabajador es de quince días. El término es de treinta días para los contratos a domicilio con carácter permanente y de siete días para los contratos de aprendizaje y a domicilio con carácter temporal. La notificación del trabajador a la administración debe ser por escrito.

El contrato de trabajo a domicilio se suscribe para actividades productivas o de servicios, por encargo de la administración, previa aprobación de la Dirección de Trabajo Provincial. La administración puede suscribir el contrato de trabajo a domicilio con cualquier interesado, con excepción de los pensionados por invalidez total. Puede suscribirse con carácter temporal y, excepcionalmente, con carácter permanente, en las actividades que a esos fines establecen la administración y la organización sindical correspondiente y se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

¹⁷⁴ Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005: Reglamento general sobre relaciones laborales. — La Habana, 2005.

Cuando el contrato a domicilio es de carácter permanente, el trabajador es considerado fijo y le asisten todos los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral y de seguridad social vigente.

Jurídicamente, el trabajo a domicilio exige:

1. Que exista un contrato de trabajo, esto es, la realización de una actividad de una persona a otra mediante remuneración. En este contrato quiebra en muchas ocasiones, la relación de dependencia, es el trabajo a domicilio un contrato de trabajo.
2. Que se ejercite en lugar libremente escogido por el trabajador. El nombre del contrato deriva de que usualmente es el domicilio propio del trabajador el lugar de ejecución u otro escogido por éste.
3. Que el trabajo se realice sin la vigilancia del empresario. Al realizar el trabajo en un lugar que elige el trabajador, lo más probable es que el empresario renuncie a dar órdenes, salvo las muy esenciales.
4. Que el trabajo se preste a un empresario. Expresión que con seguridad expresa en sentido estricto de titular de una empresa o actuando por cuenta de éste, y no el empleo de cualquier persona o participante que concierte el trabajo.
5. Entrega por el empresario al trabajador de materiales que éste elabora y aún de máquinas o herramientas para su elaboración o la prestación del servicio contratado.

Se establece el contrato de trabajo de aprendizaje o el anexo en el caso de los trabajadores que tienen formalizada su relación laboral mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado, como instrumento para aplicar el concepto del estudio como una forma de empleo. También se utiliza este contrato para aquellas personas que son seleccionadas provenientes de fuentes externas, con el objetivo de incorporarse a cursos de capacitación y desarrollo.

Este contrato o el anexo a que se refiere el párrafo precedente, no puede exceder del término fijado para el curso. No obstante, se pueden establecer plazos adicionales, cuando los incorporados al curso no han concluido el mismo en el tiempo previsto o por necesidad de una mayor preparación.

Por su parte el Código del Trabajo cubano establece en su artículo 1 que: El Derecho Laboral cubano se fundamenta en las relaciones de producción propias de un Estado de obreros y campesinos y demás trabajadores manuales e intelectuales en la fase de construcción del socialismo, que se rige por un sistema de economía basado, en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción y la supresión de la explotación del hombre por el hombre.

Este Código de trabajo también regula en su sección v, en los artículos del 29 al 33 los diversos tipos de contrato, coincidiendo con la Resolución 8 de 2005.

3.4: El contrato de trabajo a domicilio como forma de empleo para las personas discapacitadas.

En años atrás se ha tenido conocimiento del contrato de trabajo a domicilio como una especialidad laboral. A principios del pasado siglo tuvo un auge extraordinario, decayendo más tarde y volviendo a intensificarse su práctica con el desarrollo de las grandes tiendas y departamentos, así como el aumento del número de consumidores y la tendencia hacia la uniformidad en los gastos públicos. El trabajo a domicilio se desarrolla cada vez más a nivel mundial, a causa de las variadas situaciones que se dan en la realidad por la extrema multiplicidad de los factores determinantes de las actividades realizadas en el domicilio del trabajador.

La característica esencial del trabajo a domicilio es, en efecto, el lugar de la prestación, con independencia del vínculo originario, generalmente contractual, lo decisivo en esta clase de trabajo, y lo que en verdad le confiere su especial naturaleza es, justamente el lugar de realización del trabajo. Se puede decir, que ese hecho es lo que otorga a la prestación del servicio o producción ser signo distintivo; y aún más, que la prestación misma consiste, no ya en realizar determinado trabajo, sino en que éstos lo son en el propio domicilio del trabajador o lugar por él elegido.

Riva San Severino, afirma que el trabajador a domicilio organiza el trabajo por sí mismo, según sus propios criterios técnicos, soporta el riesgo de la consecución de un resultado determinado, aunque tal riesgo tal vez resulte limitado por el hecho de que el material sea suministrado por el acreedor del trabajo, posee el

lugar en que el trabajo se realice y se hace ayudar a menudo por sus familiares y aún por terceros que dirige.

Por lo antes expuesto se analiza que se podría incluir el teletrabajo en el trabajo a domicilio. Parte de la doctrina lo ha encuadrado dentro de este tipo de trabajo, aunque se ha observado que, no todas las formas de teletrabajo encuentran cabida en el trabajo a domicilio. Asimismo, se tiene en cuenta que, el teletrabajo está basado en la utilización masiva de herramientas informáticas y de telecomunicación, al contrario que el trabajo a domicilio, que gira, en la actualidad, en torno a sectores como el de la industria textil o el montaje o preparación manual de pequeñas piezas.

El contrato a domicilio es un tipo de contrato muy especial contemplado en el Código de Trabajo y la Resolución 8 de 2005, el cual permite que una empresa pueda contratar a una persona para que desde su casa y con el apoyo de su familia si es necesario, realice las labores encomendadas. Este contrato está regulado por los artículos 33 del Código de Trabajo y 67 de la Resolución 8 de 2005. Se realiza en los casos especiales que establecen el Código y la ley, donde la empresa debe suministrar al trabajador las materias primas y demás elementos necesarios para que el trabajador pueda desarrollar su labor.

El contrato de trabajo a domicilio es el efectuado entre la administración de una entidad laboral y el trabajador. Mediante él se obliga a realizar una actividad determinada y a observar las normas de disciplina del trabajo. Por su parte, la administración de la entidad laboral se obliga a pagar un salario y a garantizar las condiciones laborales y derechos establecidos en la ley, convenio colectivo de trabajo, reglamentos disciplinarios y otros emanados de la legislación laboral. La capacidad para concertarlo es de 17 años; se hace por escrito y la entidad laboral estará obligada a entregar una copia del mismo a quien lo ejecuta.

Los trabajadores que tengan concertado contrato de trabajo a domicilio tendrán derecho a las vacaciones anuales pagadas, con derecho a su disfrute en tiempo. Si lo desean pueden pertenecer al sindicato de la entidad empleadora. El tiempo de trabajo mediante el contrato de trabajo a domicilio se acredita a los efectos de comenzar a laborar en otra actividad, con vista a la jubilación por edad o por

invalidez total. Además, tendrán los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral vigente sobre esta materia, y los protege de todos los beneficios que le son propios, como prestaciones sociales y seguridad social.

Tendrá derecho a concertar este contrato de trabajo todo aquel que esté interesado, siempre que tenga capacidad legal para ello y esté preparado para realizar el mismo con las características que exige la ley. Siendo este, además de una opción de empleo para todas las personas, una alternativa para la ocupación de los discapacitados, y en especial para los impedidos físicos que posean capacidad de ejercicio, que no pueden desplazarse a los centros de trabajo, y que están capacitados para realizar cualquier oficio con el mismo intelecto que cualquier otra persona.

Los discapacitados físico motores pueden desempeñar por tanto el trabajo a domicilio como una de las modalidades de teletrabajo, ya que es una forma flexible de empleo, que le permite el acceso al trabajo, entrenamiento e interacción social a personas con discapacidades que se les hace difícil viajar al trabajo o llevar adelante una rutina laboral.

Además reduce el tiempo y costo de viaje. La mayoría de los teletrabajadores usan por lo menos parte de este tiempo para trabajar más. También menor afectación de la vida familiar: un programa efectivo de teletrabajo y trabajo flexible reduce la necesidad de reubicaciones para tomar movimientos de carrera y otros cambios laborales.

3.5: Elementos teóricos-jurídicos que permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el ordenamiento jurídico laboral cubano.

Como consecuencia del binomio globalización y neoliberalismo, el mundo ha girado más en torno a los conceptos y prioridades del mercado, que alrededor de los principios de la cooperación mutuamente ventajosa. En correspondencia con esto, la mayor parte de los países, sobre todo del llamado Tercer Mundo, han asumido política de privatización, apertura, desregulación de la economía doméstica y de las relaciones económicas internacionales nunca antes visto.

La Unión Europea considera el teletrabajo como fundamental para afrontar con éxito la sociedad global de la información. Para ello está fomentando el teletrabajo en casa y en oficinas satélite de manera que no sea necesario desplazarse grandes distancias para acudir al trabajo. Desde estos lugares será posible conectarse electrónicamente con cualquier entorno profesional independientemente del sistema utilizado.

Para analizar si sería factible o no incluir en la legislación laboral cubana al teletrabajo como una nueva forma de empleo, se parte valorando la Ley Fundamental de la República. La Constitución en su artículo 1 establece que Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como república unitaria y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana.

En la política social planteada en el Sexto Congreso del Partido Comunista referida al empleo y salario, en los lineamientos 167 al 172, establecen que hay que favorecer la incorporación al empleo de las personas con condiciones de trabajar, como forma de contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades. El propio documento resalta además, ampliar el trabajo en el sector no estatal, como una alternativa más de empleo, en dependencia de las nuevas formas organizativas de la producción y los servicios que se establezcan.

Otro de los objetivos de la reorganización de la política de empleo y salarios, es desarrollar un proceso de reordenamiento laboral en el país, que bajo el principio de idoneidad demostrada, contribuya a eliminar las plantillas infladas y los tratamientos paternalistas, para estimular la necesidad de trabajar y reducir los gastos de la economía y el Presupuesto del Estado. Además proyectar la formación de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con las demandas actuales y el desarrollo del país, para lo cual es preciso corregir las deformaciones que hoy presenta la estructura de la formación de especialistas del nivel superior, técnicos del nivel medio y obreros calificados.

Hay que tener en cuenta que a medida que la sociedad avanza, los adelantos en cuanto a las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, están

avanzando a nivel mundial. Cuba no es la excepción, por lo que se hace cada vez más probable la introducción de esta nueva forma de trabajo, que aunque tiene sus desventajas, en la práctica se pueden ir erradicando en dependencia de las expectativas que tenga el país para los teletrabajadores, sin perder las raíces de su creación.

Es importante reflejar los estudios que se están realizando en Cuba sobre el tema y la puesta en práctica en eventos, simposios internacionales efectuados recientemente sobre el teletrabajo por investigadores cubanos, entre los que se pueden mencionar: procedimiento de Prueba en Programación a Distancia; conceptos tecnológicos asociados a la programación a distancia; conferencia Sistemas Automatizados de Monitoreo y Telecontrol; medios para el desarrollo de la educación a distancia en la superación empresarial; estrategia para el teletrabajo en Cuba. Condiciones y equipamiento.

Pero a pesar de todos los eventos realizados en el ámbito nacional e internacional, aún falta el propósito de introducir en el Código de Trabajo el contrato de teletrabajo, y que los teletrabajadores tengan los mismos deberes y derechos que el resto, que exista igualdad de oportunidades en la esfera de las telecomunicaciones.

También se considera al teletrabajo como una alternativa para la ocupación laboral de los discapacitados, en especial de los impedidos físicos que se puedan valer por sí mismos y que tengan capacidad de ejercicio. Las personas discapacitadas tienen las mismas o mayores necesidades que el resto, y están ansiosas por poder demostrar al mundo que pueden ser útiles a la sociedad y a su familia.

A pesar de ser una de las instituciones más jóvenes del Derecho Laboral, el teletrabajo, se ha ido expandiendo vertiginosamente hacia todos los países y sectores económicos. Permiten que una parte importante de la población mundial con preparación y las condiciones técnicas indispensables, tenga acceso a este tipo de labor en circunstancias y lugares diferentes a los tradicionales.

En Cuba no se encuentra implementado el teletrabajo en toda su acepción, pero sí hay algunas manifestaciones con sus peculiaridades y estudios con el objetivo de

incrementarlo. El desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como la globalización de estas y la forma en que dichas tecnologías han sido empleadas por los grandes empresarios son la causa de la situación actual de los teletrabajadores.

Esta nueva forma de trabajar constata diversos beneficios, pues supone la reducción de costos para el empleador, el incremento de la productividad y de los recursos humanos de una empresa, el ahorro de tiempo y mayor calidad de vida para el trabajador y una mayor creación de puestos de trabajo. Pero sobre todo, el teletrabajo compagina los medios y servicios informáticos y de telecomunicaciones con las nuevas exigencias de flexibilidad en cuanto al lugar, tiempo y modo de la prestación.

Para la empresa supone ciertas ventajas, tales como una mejor respuesta a los rápidos cambios empresariales, la posibilidad de actuar siempre en tiempo real y, en general, mayor movilidad y adaptabilidad.

Para el teletrabajador, supone una mayor autonomía en la gestión de su tiempo y lugar de trabajo y la eliminación de la carga de desplazarse al centro de trabajo. Sin embargo, los nuevos horizontes de la virtualidad empresarial y laboral serán desde los que haya que contemplar y evaluar las condiciones, ventajas y desventajas que puede presentar el teletrabajo.

Parece claro que el teletrabajo implica una variación sustancial en la funcionalidad de las organizaciones, pues requiere articular nuevas formas de coordinación y segmentación de procesos y un adecuado flujo de distribución de las informaciones precisas. La práctica del teletrabajo exige una cuidada planificación por parte de las empresas y condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas en los trabajadores.

Aunque el teletrabajo es una modalidad con muchos caminos por recorrer, resulta importante la forma de implementarlo, pues supone algunos inconvenientes relacionados con la sensación de aislamiento profesional, sentimiento de inseguridad y de desvinculación laboral y la carencia de una normativa legal adecuada.

Para las empresas una de los principales elementos que tiene el teletrabajo es el ahorro de costos. Los principales ahorros se encuentran en infraestructura, gastos de oficina y relacionados con la fuerza laboral. Las empresas que adopten métodos de teletrabajo consiguen reducciones significativas en la ocupación de oficinas y pueden contratar a personas impedidas físicamente para realizar estos trabajos en su domicilio.

La inclusión del teletrabajo en el ordenamiento jurídico laboral cubano puede además aumentar de productividad, pues los teletrabajadores evitan el tiempo en viaje y las interrupciones propias del ambiente laboral. Tanto los impedidos físicos como sus supervisores reportan constantemente aumentos significativos de la productividad.

Existe una mayor motivación hacia el empleo, puesto que en programas exitosos, los impedidos físicos responden bien al signo de confianza mostrado por la empresa al adoptar estilos de trabajo más independientes como los sugeridos por el teletrabajo. La retención de capacidades, como otro de los elementos que brida el teletrabajo es que garantiza que los trabajadores que no pueden trabajar por padecer una enfermedad físico-motora y que tengan la capacidad jurídica para ser parte de la relación laboral, no terminen el vínculo contractual laboral sino que permanecen en sus trabajos,

Es dable destacar que el teletrabajo aporta una flexibilidad de la organización, pues en caso de reestructuraciones y reorganizaciones, los impedidos físicos pueden continuar trabajando sin interrupciones en su vida personal. No se puede obviar, en cuanto a la contratación, considerada como el punto neurálgico de la relación laboral, que reconocido legalmente el teletrabajo como forma de empleo, se permite a la fuerza laboral trabajar una cantidad de horas limitada para cumplir con picos de trabajo, sin necesidad de viajar. En este modo de trabajo, el viaje podría significar tanto tiempo como el trabajo en sí. En algunos casos, el teletrabajador puede estar en modo stand by en casa con salarios de retención y luego obtener ingresos mayores cuando les sea solicitado trabajo.

Para los teletrabajadores también el teletrabajo ofrece una serie de elementos que permiten la inclusión de esta modalidad de empleo en la legislación laboral

cubana. El primero de los elementos que alcanza el teletrabajador es la reducción de tiempo y costos de viaje. Este es el beneficio más obvio y para muchos impedidos físicos la motivación primaria, pues usarían parte del tiempo para trabajar más, en contraste con la imagen de estilo de vida presentada por los medios.

Otro elemento que puede resaltarse es la menor afectación de la vida familiar, ya que un programa efectivo de teletrabajo y trabajo flexible, reduce la necesidad de reubicaciones o cambios laborales. Lo anterior se puede anexar al mejor balance de vida laboral y familiar, pues aún y cuando el impedido físico puede trabajar más horas, está más tiempo con su familia y participar más fácilmente en la vida afectiva hogareña.

Una flexibilización del horario normalmente acompaña a un exitoso programa de teletrabajo. Cada impedido físico, convertido en teletrabajador tiene un ritmo diario personal. Algunos, están en su mayor capacidad creativa temprano en la mañana y otros, tarde por la noche. Los patrones típicos de viaje y horarios de trabajo condenan a todos a trabajar aproximadamente el mismo horario, cuando un modelo de trabajo flexible permite libertad individual para parar o comenzar de acuerdo a lo que mejor funcione.

El teletrabajo también aporta elementos desde el punto de vista social y económico, ya que garantiza mayores oportunidades de empleo. Potencialmente, el teletrabajo permite a personas en un área con altos niveles de desempleo acceder a oportunidades que surjan en otras partes, así como brindar la opción de empleo para personas con dificultades específicas.

El teletrabajo permite el acceso al empleo, entrenamiento e interacción social a personas con impedimentos físicos que se les hace difícil viajar al trabajo o llevar adelante una rutina laboral. Es una institución central para las oportunidades futuras de comercio y trabajo y deberían ser un elemento importante de cualquier programa de regeneración económica.

Al igual que la utilización de cualquier nueva tecnología o técnica, el teletrabajo sólo trae algunos beneficios, cuando es aplicado en las circunstancias correctas, de la manera adecuada y lleva implícito además riesgos y desaciertos

Para el teletrabajador es posible que al no verse regulado el teletrabajo como forma de empleo en la legislación laboral cubana:

1. Exista una discriminación en cuanto al salario, además de ver vulnerado el derecho al descanso. También podrá invadirse la privacidad del teletrabajador.
2. Formación para el manejo de las nuevas tecnologías. El teletrabajador deberá orientar su actividad hacia la prestación efectiva de servicios, por los que aquéllos que carezcan de poder de autoorganización o autodisciplina tendrán una gran desventaja competitiva. Problemas de tipo psicológico o relacional, ya que puede producir sensación de aislamiento en el teletrabajador.
3. Puede encontrarse desprotegido ante problemas como accidentes laborales, contratos, seguridad social, planes de jubilación o coberturas sanitarias.
4. El teletrabajador debe asumir que no tendrá el mismo contacto físico ni visual que si estuviera en una oficina con el resto de sus compañeros. Debe ser responsable para cumplir con el mismo horario de trabajo o seguir siendo igual de productivo sin necesidad de la supervisión de un superior.
5. Puede verse reducida la imagen del teletrabajador: los directivos de una empresa raramente ascienden de categoría a alguien que no sabe cómo desarrolla su tarea y, por tanto, puede ser menos valorado.

No solo se prevén desventajas para el teletrabajador, también la empresa puede presentar:

1. Dificultad de control de tiempo y calidad del trabajo.
2. Disminución de la confidencialidad de la información. Este asunto es muy importante para mantener la confidencialidad de la información que se intercambia durante el teletrabajo. Existen varios sistemas de encriptación de la información suministrados por quien proporciona el trabajo. Por otro lado la ingente cantidad de documentación que cada segundo transcurre por la red, hace que sea prácticamente imposible saquear dicha información.
3. Uno de los problemas que puede surgir es en aquellos trabajos en los que el teletrabajador realiza sus tareas desde su domicilio, por ejemplo, debe sacar del ámbito de su empresa documentación e información. Se produce una descentralización de la empresa en cuanto a la gestión y control de su

documentación que en determinados supuestos podría poner en peligro la confidencialidad de su información.

En este caso ya no sería una seguridad relacionada con la transmisión de datos a través de una red informática, sino que sería la seguridad física frente a pérdidas por robo, destrucción o extravíos de documentación. Ello obligaría a las empresas a una mayor supervisión de aquellos documentos que son susceptibles o no de ser manejados por un teletrabajador en su ámbito privado, que no es fácil.

4. Dificultad para mantener la estructura.
5. Dificultad para motivar a los trabajadores a distancia y hacerles partícipes de los objetivos de la compañía, lo que puede llevar a que ésta pierda parte de su fuerza corporativa.
6. Pérdida de control y de comunicación informal con el personal aunque el correo electrónico puede ser un sustituto de la comunicación cara a cara, los sentimientos, estados de ánimo y actitudes no se transmiten de la misma manera. Cambio de organización, cambio en las relaciones con el personal y en la manera de comunicarse.
7. Pérdida de la atmósfera de trabajo en equipo.
8. Pérdida del aprendizaje instantáneo que un trabajador nuevo en una empresa puede adquirir tan solo mirando el funcionamiento y sistema de trabajo de los otros compañeros.
9. Desnaturalización del trabajo, pues el trabajador deja de ser un ser social, el entorno laboral del contrato de trabajo le ofrece un sentido de clase, deja de sentir los problemas del colectivo y se concentra en los personales.

La práctica del teletrabajo exige una cuidada planificación por parte de las empresas y unas condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas en los trabajadores. El teletrabajo no es alternativo sino complementario respecto al trabajo dependiente interno en las empresas y, para su implantación y desarrollo, la mejor opción, necesariamente, debe pasar por la cultura del consenso y la negociación entre todos los agentes implicados.

Por otra parte, es necesario precisar que, para el Derecho del Trabajo, la implantación de esta forma de organización que, no por realizarse lejos de la

empresa y con un ordenador deja de ser trabajo, plantea múltiples problemas y vacíos legales, a los que, inevitablemente, habrá que dar respuesta.

Es de gran importancia ampliar los conocimientos de este tema tanto para juristas, estudiantes de derecho e inclusive trabajadores cubanos; máxime si se alude que desde la década del noventa Cuba se encuentra inmersa en un proceso de redimensionamiento económico bajo la influencia de modalidades de asociaciones económicas, así como de inversión extranjera, las que a su vez han incidido en materia laboral en la política de empleo que lleva el país, aplicándose mecanismos ajustados al derecho cubano, manteniendo una de las conquistas alcanzadas que es la propiedad socialista sobre los medios fundamentales de producción.



Conclusiones

Conclusiones

Una vez finalizada la investigación, y cumpliendo los objetivos específicos propuestos se arriba a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo; consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial, implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

SEGUNDA: El teletrabajo brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a personas con impedimentos físicos, sobre todo a quienes tienen problemas de movilidad, lo cual les impide entregar todo su potencial y talento humano en las organizaciones. Estas personas tienen una gran necesidad de logro, competencias necesarias y por sobre todo excelente disposición para enfrentar retos y desafíos que lamentablemente no están siendo considerados por las empresas.

TERCERO: A nivel internacional países como Colombia, Argentina, México, Chile y España regulan en sus legislaciones laborales el teletrabajo como forma de empleo para los impedidos físicos, incluyendo el trabajo a domicilio como la modalidad más usual de teletrabajo en esos países. La inclusión laboral de los impedidos físicos, en algunas zonas y países alcanzan cifras nada desestimables, lo puede significar una valiosa inyección al capital humano y laboral, además de lo que representa para las propias personas implicadas

CUARTA: En Cuba no se encuentra implementado el teletrabajo en toda su acepción, pero sí hay algunas manifestaciones con sus peculiaridades y estudios con el objetivo de incrementarlo. El desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como la globalización de estas y la forma en que dichas tecnologías han sido empleadas por los grandes empresarios son la causa de la situación actual de los teletrabajadores

QUINTA: Los elementos teórico-jurídicos que permiten la inclusión del contrato de teletrabajo como una forma de empleo para los impedidos físicos en el

ordenamiento jurídico laboral cubano son el acceso al empleo, el ahorro de costos, la retención de capacidades, reducción de tiempo y costos de viaje, la menor afectación de la vida familiar, la flexibilización del horario de trabajo y la mayor oportunidad de empleo.



Recomendaciones

Recomendaciones

Una vez expuestas las conclusiones de la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: En el orden teórico es necesario que se defina el teletrabajo de forma más acabada en el ámbito laboral, teniendo en cuenta el análisis realizado en la investigación.

SEGUNDA: En el orden legislativo se propone la necesidad de introducir una norma específica que regule el teletrabajo como una forma de empleo, sin que se asimile al trabajo a domicilio que regula el Código de Trabajo vigente en Cuba, al ser figuras independientes.

TERCERA: En el orden académico, se deben organizar talleres y seminarios, que contribuyan al conocimiento y desarrollo del teletrabajo en Cuba y socializar la investigación, a fin de que sea utilizada como bibliografía para la asignatura de Derecho Laboral, que se imparte en la Universidad de Cienfuegos y las demás provincias del país.



Bibliografía

Bibliografía

- Agencia Internacional de Noticias. Los discapacitados en Cuba: Cuatro décadas de amor y bondad. Tomado De: [http://www.cubaminrex.cu/MirarCuba/Sociedad/sociedadlos% 20 discapacitados% 20en% 20cuba tc.htm](http://www.cubaminrex.cu/MirarCuba/Sociedad/sociedadlos%20discapacitados%20en%20cuba%20tc.htm), 2002.
- Anotaciones sobre lecturas acerca del teletrabajo, Tomado De: <http://www.cederul.unizar.es/noticias/sicoderxv/12.pdf>, 2002.
- Arévalo Rodríguez, Damisela. Antúnez Sánchez, Alcides Francisco. Trascendencia y perspectivas del teletrabajo para el teletrabajador: Panorama en el derecho positivo cubano. Tomado De: <http://www.monografias.com/trabajos66/teletrabajo-cuba/teletrabajo-cuba.shtml>, 2012.
- Blanco, Alberto. Curso de obligaciones y contratos en el Derecho Civil Español/ Alberto Blanco. --España: Editorial Paidó, 2009. -- 248p.
- Boiarov Naum Poliszuk, Sonia A. Qué es el Teletrabajo. Tomado De: <http://www.caminandoutopias.org.ar/institucional>, 2008.
- Boiarov Naum Poliszuk, Sonia A. Qué es el teletrabajo. Tomado De: <http://www.caminandoutopias.org.ar/institucional>, 2005.
- Boiarov, Sonia. Cumplir con la ley de discapacidad argentina a través del Teletrabajo. Tomado De: <http://www.caminandoutopias.com>, 2012.
- Características para teletrabajar. Tomado De: <http://www.es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajador>, 2012.
- Castro Estrada, Álvaro. El teletrabajo y la legislación laboral mexicana/ Álvaro Castro Estrada. --México: ..[s.n.], 2001. -- 54 al 60p.
- Castro Ruz, Fidel. La Historia me Absolverá/Fidel Castro Ruz. --La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1973. -- 43p.
- Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales: orientaciones práctico-teóricas/Baltasar Cavazos Flores. --México: Editorial Trillas, 2009. -- 59p.
- Centro de Información de las Naciones Unidas para México, Cuba y República Dominicana. Tomado De: <http://www.unam.mx/cinu/comun/comu58.htm>, 2004.

Centro de información informática. Resumen Gacetario: Gaceta digital No 586.
Tomado De: <http://www.imprenal.go.cr>, 2008.

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.
Concepto de trabajo. Tomado De:
<http://www.es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo>.

Constitución de la República de Cuba. --La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 2005. __38p.

Consultorio Jurídico Virtual especializado en discapacidad. Tomado De:
<http://www.discapacidadcolombia.com/juridico/>, 2012.

Cuba. Leyes, Decretos-Leyes, etc. Constitución de la República de Cuba. En
Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Extraordinaria,
2003. --3p.

Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley No.11/96. --La Habana:
Editorial Pueblo y Educación, 1996. --49p.

Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No.22/04. --La Habana: Editorial
Pueblo y Educación, 2004. -- 40p.

Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005:
Reglamento general sobre relaciones laborales. --La Habana: Editorial Pueblo
y Educación, 2005. --15p.

CUBA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005:
Reglamento general sobre relaciones laborales. --La Habana: Editorial Pueblo
y Educación, 2005. -- 6p.

Davara Rodríguez, Miguel Ángel. La mecanización de la actividad profesional o
un nuevo concepto de trabajo. En X Encuentro sobre Informática y
Derecho/Miguel Ángel Davara Rodríguez. ..[s.l.]. ..[s.n.], 1997. --390p.

Definición de la Organización Mundial del Trabajo. Tomado De:
<http://www.teletrabajador.com>, 2008.

Definición de trabajo. Tomado De: <http://www.definicion.org/trabajo>, 2004.

Definiciones de trabajo según el Código sustantivo. Tomado De: [http://
www.gerencie.com/](http://www.gerencie.com/), 2011.

- Díaz, Vivian. Comisión de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo: Aspectos jurídicos del Teletrabajo en Argentina. Tomado De: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1747-aspectos-juridicos-del-teletrabajo-en-argentina.html>, 2012.
- Discapacidad y teletrabajo. Tomado De: <http://www.trabajardesdecasa.com>. 2005.
- El Teletrabajo: Una oportunidad para personas con discapacidad. Posibilidades y experiencias de teletrabajo en Chile. Tomado De: <http://www.elnaveghable.cl/admin/render/noticia/15650>, 2008.
- Elizondo Almeida, Armando. El teletrabajo: Una aproximación conceptual. Tomado De: <http://www.poder.judicial.go.ct/salasegunda/revistasalasegunda/articulo11,p.2-3>, 2009.
- Gaeta, L. Teletrabajo y Derecho: la experiencia italiana. Derecho Laboral /L. Gaeta. ..[s.l.]. ..[s.n.]. No. 49,1996. ..[s.p.].
- Gala Duran, Carolina. Teletrabajo y sistema de Seguridad Social: Relaciones Laborales. Vizcaya/ Carolina Gala Duran. ..[s.l.]. ..[s.n.], 2001. ..[s.p.].
- García Inda, A. Cuestiones sobre el teletrabajo por cuenta ajena. En III Jornadas sobre Informática y Sociedad. --España: Editorial Paidó, 2000. --117p.
- Garmendia Cedillo, Xochitl. El teletrabajo. Tomado De: <http://www.tfifa.gob.mx/investigaciones/pdf/Teletrabajo.pdf>, 22 de mayo de 2011.
- González Rodríguez, Yenisey. La Persona con discapacidad frente a los retos de la Globalización Neoliberal: La Inserción Laboral. / Yenisey González Rodríguez; Pedro Pérez Cuellar. Tutor.-- Tesis de Grado. --Universidad de Granma, 2009. __96h.
- Gutiérrez Veloz, Octavio. Atención a personas discapacitadas. Estrategia para fortalecer la divulgación del programa de atención a personas discapacitadas en el taller especial del municipio de Majagua. --h.4. Tesis de Grado. --Universidad de Ciego de Ávila, 2010.

- Heron, Robert. Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar empleo. Bárbara Murrall. --Montevideo: Editorial Departamento de Publicaciones de Montevideo, 2003 --Informe Regional de las Américas de la ONU. Tomado De: <http://www//foal.e-presentaciones.net/FOAL/Castellano/Actualidad/Noticias/Noticia>, 2004.
- Jiménez, Margarita. La Esperanza de los Discapacitados: El Mundo: semanario de Economía familiar, consumo y empleo. Tomado De: <http://www.el-mundo.es/sudinero/noticias>, 2011.
- León Ramírez, Manuela. Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: Panorama mundial/ Manuela León Ramírez. --Las Tunas, Cuba. ..[s.n.], 2012.__[s.p.].
- Luna, Javier. Informe Forética sobre implantación de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas. Tomado De: <http://www.discapnet.es>, 2004.
- Martín Pardo de Vera, María. El Teletrabajo. Tomado De: <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/teletrabajo.asp>.
- Más de tres mil salvadoreños con discapacidad han encontrado trabajo este año. Tomado De: <http://www.foal.e-presentaciones.net/FOAL/Castellano/Actualidad/Noticias/Noticia>, 2004.
- Meléndez Salas, Melizza. El Teletrabajo en Costa Rica, una visión generalizada. Tomado De: <http://www.gobiernofacil.go.cr/gobiernodigital/teletrabajo>, 2009.
- Miano, Amalia. II Congreso Online del Observatorio para la Ciber Sociedad. Tomado De: <http://www.cibersociedad.net/congres,2004>.
- Morán, J.M. Del teletrabajo a la empresa virtual: El futuro del trabajo en la sociedad digital. En Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. --Madrid: ..[s.n.], 1998. 55p.
- Noticias Jurídicas. Fundación Nacional de Discapacitados Firman Alianza Laboral. Tomado De: <http://www.fnd.cl>, 2012.
- Ochoa Hortelano, José Luis. Anotaciones de lectura sobre teletrabajo. Tomado De: <http://www.cambrabcn.es/descarrega/pdf>, 2012.
- Palomino Ramírez, Teodosio. El shock del Derecho del Trabajo/ Teodosio Palomino Ramírez. --Lima: Editorial Juris Laboral, 1999. --203p.

- Plan de teletrabajo para discapacitados: Novedades de teletrabajo. Tomado De: [Copyright Teletrabajo.com.uy](http://CopyrightTeletrabajo.com.uy), 2012.
- Publicado en Teletrabajo. El teletrabajo. Tomado De: [http://teletrabajocsegura.wordpress.com/tag/ teletrabajo](http://teletrabajocsegura.wordpress.com/tag/teletrabajo), 2008.
- Ramírez Colina, Sulmer Paola. El teletrabajo y su encuadramiento jurídico dentro del Derecho Laboral. Tomado De: [http://www.ieid.org/ congreso/ ponencias/ Ramírez % 20Colina % 20 Sulmer % 20Paola.pdf](http://www.ieid.org/congreso/ponencias/Ramírez%20Colina%20Sulmer%20Paola.pdf), 2010.
- Rodríguez Calderón, Mirta. República Dominicana: Teletrabajo con personas discapacitadas. Tomado De: [http://www. parigual.org/ república-dominicana-teletrabajo-con-personas-discapacitadas](http://www.parigual.org/república-dominicana-teletrabajo-con-personas-discapacitadas), 2008.
- Rodríguez Pérez, Antonio R. El teletrabajo: Realidad y Perspectivas. --h.5-10. -- Trabajo de Diploma. --Universidad Marta Abreus / Antonio R. Rodríguez Pérez. --Santa Clara. ..[s.n.], 2008__.[s.p.].
- _____. El teletrabajo realidad y perspectivas: Otros conceptos de administración. Tomado De: <http://www.gestiopolis.com/dergp/adm/conecptos.htm>, 2008.
- Román Galván, Pedro. El Teletrabajo. Tomado De: [http://www.vivedigital.gov.co/files /Vivo Vive Digital.pdf](http://www.vivedigital.gov.co/files/VivoViveDigital.pdf), 2008.
- Salazar Concha, Cristian. Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Tomado De: <http://www.upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/4233/1/Salazar.pdf>, 2007.
- _____. Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Tomado De: <http://www.cit2007.citvirtual.org/ponencias/pdf/Salazar.pdf>, 2007.
- Schneider de Villegas, Gisela. Condiciones de trabajo: Recopilación de trabajo a domicilio/ Gisela Schneider de Villegas. --España. ..[s.n.], 1992. --161p.
- Sección de Ciencias Sociales. En Diccionario de Sociología.--La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 1973. -- Vol. 136.__730p.

- Sosa Cabrera, Silvia. La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos. En Capital Humano/ Silvia Sosa Cabrera. --La Habana. ..[s.n.], 2011. No. 144.__[s.p.].
- Thibault Aranda, Javier. Aspectos jurídicos del teletrabajo: Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. --Madrid. ..[s.n.], 1998. --46-68p.
- _____. El teletrabajo: Colección Estudios/ Javier Thibault Aranda. --Madrid. ..[s.n.]. 2000. --32p.
- _____. Teletrabajo y ordenación del tiempo de trabajo. III Jornadas sobre Informática y Sociedad: Instituto de Informática Jurídica/ Javier Thibault Aranda. Madrid: [s.n.], 2001. __236p.
- Torres León, Rosa María. Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: Panorama Mundial. --Facultad de Ciencias Médicas/ Rosa María Torres León. --Las Tunas: [s.n.], 2010. __[s.p.].
- _____. Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: Panorama Mundial. Tomado De: <http://www//foal.e-presentaciones.net/FOAL/Castellano/Actualidad/Noticias>, 2004.
- Valdés Díaz, Caridad del Carmen Acerca del ejercicio de la capacidad de las personas discapacitadas: Una aproximación desde la realidad cubana/ Caridad del Carmen Valdés Díaz. --La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 2009. --8p.
- Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación/ Eulalia de la Caridad Viamontes Guilbeauw. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. __ Tomo I
- _____. Nociones Básicas de Derecho laboral y Seguridad Social/ Eulalia de la Caridad Viamontes Guilbeauw. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2004. __93p.
- Vizcaíno Jaureguí, Nileyá. La protección legal de las personas discapacitadas en el sistema judicial cubano./ Nileyá Vizcaíno Jáuregui; Gustavo Rodríguez Hernández. Tutor. --Trabajo de Diploma. __Universidad"Carlos Rafael Rodríguez". Cienfuegos, 2010. __89h.

